

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL DE PREVERSA
CONCRETOS EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL**

ANGELO ALEXANDER AVILA ALVARADO



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2017

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL DE PREVEA
CONCRETOS EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL.**

ANGELO ALEXANDER AVILA ALVARADO

**Proyecto de Grado presentado como Requisito para Optar al Título de
TRABAJADOR SOCIAL**

Directora:

**YESENIA OLARIS OÑATE FLOREZ
TRABAJADORA SOCIAL**



**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2017

DEDICATORIA

A mis padres por su incondicional apoyo en todos los planes para mi vida y su trabajo diario por sacar adelante a nosotros sus hijos.

A mi compañera de vida Ingrid por su amor y compañía en mi proceso

A mi hermana Luisa por su existencia.

A la luz de mi vida mi hijo José Manuel, motivo diario de mi existir.

A mis demás familiares y compañera Stephanie por su compañía y apoyo en la carrera.

Angelo Alexander Ávila Alvarado

AGRADECIMIENTOS

A la escuela de trabajo social y a la universidad industrial de Santander.

A mi directora de grado Yesenia Oñate y su paciencia.

A la organización Prevesa por abrirme las puertas de sus instalaciones.

A la ex directora del departamento de recursos humanos Aura Matilla por su apoyo y por creer en este proceso.

A mis padres y hermanos por ser un modelo a seguir de perseverancia, triunfo y de personas con grandes valores y principios de vida.

A mi hijo y mi compañera de vida por existir y ser el motivo de mis días.

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	16
1. ASPECTOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
2. JUSTIFICACIÓN.....	18
3. OBJETIVOS.....	19
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
4. ASPECTOS REFERENCIALES.....	20
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	20
4.2 MARCO REFERENCIAL Y TEÓRICO.....	23
4.2.1 Responsabilidad social.....	23
4.2.2. Teoría de las necesidades humanas.....	26
4.2.3 Planeación estratégica.....	30
5. DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
5.1 RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL.....	34
5.1.1 Misión.....	34
5.1.2 Visión.....	34
5.1.3 Valores.....	34
5.1.4 Principios.....	35
5.2. ANÁLISIS SITUACIONAL.....	37

5.2.1. Conceptualización proceso de análisis situacional	38
5.2.1.1. <i>Datos descriptivos</i>	39
5.2.1.2 <i>Interpretación de datos</i>	41
5.2.2 Análisis de resultados	50
5.2.3. Análisis causal	51
5.2.4. Interpretación y conceptualización de las Necesidades básicas.....	52
4.2.5. Evaluación y pronóstico	54
5.2.6. Pronóstico	54
5.2.7 Escenarios deseables	55
6. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PREVESA GRUPO	56
6.1 INTRODUCCIÓN.....	56
6.2 JUSTIFICACIÓN.....	57
6.3 OBJETIVOS.....	59
6.3.1 General	59
6.3.2 Específicos.....	60
6.4 FASES DE LA INTERVENCIÓN.....	60
6.4.1 Logo del programa de Bienestar laboral, PREVESA GRUPO	62
6.5 FORMULACIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL- PREVESA GRUPO.....	63
6.6 RESULTADOS ESPERADOS	71
6.7 LIMITACIONES.....	72
6.8 EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	72
6.9 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS DESARROLLADAS	74

BIBLIOGRAFÍA.....80
ANEXOS.....84

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Priorización de preguntas aplicadas, según la teoría	40
Cuadro 2. Análisis de fortalezas y debilidades del área de gestión humana de Prevesa Grupo.....	53
Cuadro 3. Componente I, Estrategia I:.....	63
Cuadro 4. Componente II, Estrategia II.....	64
Cuadro 5. Componente II, Estrategia III:.....	65
Cuadro 6. Componente II, Estrategia VI	66
Cuadro 7. Componente II, Estrategia V	68
Cuadro 8. Componente II, Estrategia VI	69
Cuadro 9. Sensibilización	72
Cuadro 10. Desarrollo – Ejecución Estrategia IV	73
Cuadro 11. Estrategias I.	74

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Pirámide de necesidades en cuestión plantea, donde se visualiza la jerarquía y lo que comprende cada necesidad.	30
Figura 2. Directrices organizacionales	36
Figura 3. Organigrama.....	36
Figura 4. Gerencia general	37

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Motivación	41
Gráfico 2. Satisfacción	41
Gráfico 3. Objetivos personales	42
Gráfico 4. Solidaridad	42
Gráfico 5. Confianza	43
Gráfico 6. Desarrollo	43
Gráfico 7. Participación	43
Gráfico 8. Relaciones interpersonales	45
Gráfico 9. Respeto	45
Gráfico 10. Comunicación.....	45
Gráfico 11. Vivienda.....	47
Gráfico 12. Crédito para vivienda.....	47
Gráfico 13. Acciones a implementar	48
Gráfico 14. Actividades	49
Gráfico 15. Áreas de intervención.....	49

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	85
ANEXO B. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	93
ANEXO C. PLANILLAS DE INSCRIPCIÓN.	94
ANEXO D. CRONOGRAMA DE PARTIDOS CAMPEONATO RELÁMPAGO.	95
ANEXO E. CRONOGRAMA PAUSAS ACTIVAS.....	97

RESUMEN

TÍTULO: DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL DE PREVESA CONCRETOS EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*.

AUTOR: ANGELO ALEXANDER AVILA ALVARADO**

PALABRAS CLAVES: Responsabilidad social empresarial, bienestar laboral, calidad de vida laboral, necesidades humanas.

DESCRIPCIÓN:

El Grupo Prevesa S.A.S está constituido por 6 empresas del sector de la construcción, agregados e inmobiliaria, con gran experiencia y reconocimiento en la producción de mezclas de concreto y transporte de las mismas, trabajando sobre valores como credibilidad, coherencia, trabajo en equipo, ética y mentalidad ganadora; dentro de la organización existe el área de gestión humana integrada con el subproceso de psicología encargadas de desarrollar y mantener el talento humano, garantizando un ambiente de trabajo sano y seguro donde se realizan procesos de selección de personal, contratación e inducción, actividades deportivas, familiares y de capacitación junto a la planeación de programas que se encuentran dirigidos a la satisfacción de necesidades de los colaboradores. Teniendo en cuenta este precedente se propone como objetivo Apoyar el área de gestión humana en la formulación y ejecución del programa de Bienestar Laboral de PREVESA CONCRETOS; mediante la implementación de acciones estratégicas específicas, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus colaboradores; declarando las responsabilidades de las empresas en cuanto la identificación, evaluación y monitoreo de sus colaboradores a riesgos que afecten la calidad de vida a los que estén expuestos, el marco conceptual de responsabilidad social empresarial, y la teoría de necesidades humanas, se realizara un análisis del de fortalezas y debilidades para el departamento de gestión humana en su programa de bienestar laboral y posterior al análisis de resultados y diagnóstico, se plantearan acciones estratégicas para el fortalecimiento de programas, con fin de integrar todas las fuerzas del área de gestión humana en pro del bienestar del colaborador.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas Escuela de trabajo social. Directora: Yesenia Oñate Flórez, Trabajadora social.

ABSTRACT

TITLE: DESIGN OF THE PREVESA CONCRETOS WELFARE PROGRAM IN THE FRAMEWORK OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY*

AUTHOR: ANGELO ALEXANDER AVILA ALVARADO**

KEY WORDS: Corporate social responsibility, work well-being, quality of working life, human needs.

DESCRIPTION

The Prevesa Grupo is made up of 6 companies from the construction, aggregates and real estate sectors, with a great deal of experience and recognition in the production of concrete mixes and transportation of concrete, working on values such as credibility, consistency, teamwork, ethics And winning mentality; Within the organization exists the area of human management integrated with the subprocess of psychology in charge of developing and maintaining human talent, ensuring a healthy and safe work environment where staff recruitment, recruitment and induction processes, sports, family activities And training along with the planning of programs that are aimed at meeting the needs of employees. Taking this precedent into account, the objective is to support the human management area in the formulation and execution of the PREVESA CONCRETOS Well-being program; Through the implementation of specific strategic actions, contributing to the improvement of the quality of working life of its employees; Declaring the responsibilities of companies as to the identification, evaluation and monitoring of their employees to risks that affect the quality of life to which they are exposed, the conceptual framework of corporate social responsibility, and human needs theory, Of strengths and weaknesses for the human management department in its work wellbeing program and after analysis of results and diagnosis, strategic actions will be proposed for the strengthening of programs, in order to integrate all the forces of the human management area in pro Of the employee's welfare.

* Degree work

** Faculty of Humanities Sciences School of social work. Director Yesenia Oñate Floréz, Social Worker.

INTRODUCCIÓN

El Grupo Prevesa S.A.S está constituido por 6 empresas del sector de la construcción, agregados e inmobiliaria, con gran experiencia y reconocimiento en la producción de mezclas de concreto y transporte de las mismas, trabajando sobre valores como credibilidad, coherencia, trabajo en equipo, ética y mentalidad ganadora; dentro de la organización existe el área de gestión humana integrada con el subproceso de psicología encargadas de desarrollar y mantener el talento humano, garantizando un ambiente de trabajo sano y seguro donde se realizan procesos de selección de personal, contratación e inducción, actividades deportivas, familiares y de capacitación junto a la planeación de programas que se encuentran dirigidos a la satisfacción de necesidades de los colaboradores.

Teniendo en cuenta este precedente se propone como objetivo Apoyar el área de gestión humana en la formulación y ejecución del programa de Bienestar Laboral de PREVESA CONCRETOS; mediante la implementación de acciones estratégicas específicas, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus colaboradores; declarando las responsabilidades de las empresas en cuanto la identificación, evaluación y monitoreo de sus colaboradores a riesgos que afecten la calidad de vida a los que estén expuestos, el marco conceptual de responsabilidad social empresarial, y la teoría de necesidades humanas, se realizara un análisis del de fortalezas y debilidades para el departamento de gestión humana en su programa de bienestar laboral y posterior al análisis de resultados y diagnóstico, se plantearan acciones estratégicas para el fortalecimiento de programas, con fin de integrar todas las fuerzas del área de gestión humana en pro del bienestar del colaborador.

1. ASPECTOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El GRUPO PREVESA S.A.S. es una de las empresas más representativas de Santander en la producción de materiales para la construcción; es una empresa sólida que cuenta con más de 200 colaboradores, siendo estos pilares para el funcionamiento óptimo de los procesos que se desarrollan en la misma.

La organización cuentan con el área de Gestión Humana encontrando los sub-procesos de psicología, que junto a la directora del área, promueven programas para el bienestar del colaborador acordes a la normatividad exigida; PREVESA CONCRETOS desarrolla el proceso de producción de concreto en Bucaramanga, en esta empresa podemos encontrar dos áreas de trabajo, una administrativa y otra operativa, donde los colaboradores se encuentran en diferentes contextos laborales dependiendo su lugar de trabajo, dentro y fuera de la empresa; cada uno de los contextos en los que se desempeña el colaborador conlleva a una exposición de riesgos físicos, biomecánicos, locativos, además de poseer necesidades personales y grupales que las cuales requieren acciones preventivas teniendo en cuenta que la empresa está en clase V de riesgo máximo; es por ello que las actividades realizadas en la empresa en pro del bienestar y la calidad de vida laboral deben ir encaminados a intervenir las condiciones laborales buscando minimizar los riesgos que generen accidentes, ausentismos y condiciones de vida laboral no favorables como estrés laboral, acoso, comunicación no asertiva, afectando la salud física, mental, social de los colaboradores y directamente la calidad de los servicios y dinámicas internas de la organización.

De acuerdo a lo anterior se formula la pregunta de investigación ¿Se identifica la ausencia de un diagnóstico de necesidades socio-laborales que permita sustentar las actividades en pro del trabajador en un programa de bienestar laboral respondiendo a las situaciones laborales que afectan el clima y la dinámica laboral?

2. JUSTIFICACIÓN

El objetivo del proceso de Gestión humana definido por Prevesa grupo es Desarrollar y mantener talento humano dentro de la empresa, garantizando un ambiente de trabajo sano y seguro; tomando la definición de OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, resulta significativo realizar una revisión de los programas que aportan al bienestar del colaborador y de la organización, Prevesa grupo opera bajo valores de Trabajo en equipo, coherencia, ética, credibilidad, mentalidad ganadora; desde el proceso de gestión humana se propende trabajar en pro del colaborador buscando el bienestar del mismo, implementando programas que cumplan las disposiciones de ley y abarquen la promoción y prevención de los diferentes riesgos a los cuales están expuestos; recibiendo el apoyo e interés de las directivas de la organización por estos programas que garantizan la salud y el bienestar . Prevesa grupo mantiene posibilidades de apertura de campos de intervención, desde las diferentes disciplinas académicas para los procesos que se manejan dentro de la empresa, buscando siempre nuevas y diversas estrategias que aporten al fortalecimiento de la organización.

Por lo anterior se dirigirán las fuerzas de este proyecto de grado en su modalidad de práctica empresarial en realizar apoyo al proceso de Gestión Humana de PREVESA GRUPO, realizando un diagnostico estratégico con una matriz DOFA, la cual nos permitirá identificar y realizar análisis de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas del área y sus programas dirigidos al bienestar laboral del colaborador; con base en los resultados plantear acciones estratégicas desde la mirada del trabajo social, siendo estas acciones enfocadas al empoderamiento y transformación de las realidades que se identifiquen, viéndose favorecidas el área administrativa y productiva de Prevesa concretos.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Apoyar el área de gestión humana en la formulación del programa de Bienestar laboral para PREVESA CONCRETOS a partir de un diagnóstico estratégico, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades y niveles de satisfacción de los colaboradores mediante la aplicación de un instrumento de medición.
- Realizar un diagnóstico estratégico funcional del área de gestión humana de PREVESA CONCRETOS.
- Iniciar la ejecución a partir de los resultados diagnósticos, el programa de bienestar laboral de Prevesa Grupo, satisfaciendo las necesidades de los colaboradores de la organización y los requerimientos legales de la misma.

4. ASPECTOS REFERENCIALES

4.1 MARCO CONCEPTUAL

Para facilitar la comprensión y unificar el lenguaje utilizado a lo largo del presente proyecto, se hace importante conceptualizar en dos aspectos transversales, primero es necesario hacer un abordaje del concepto de ambiente o clima laboral, entendiendo que es el escenario de actuación y transformación en el que se visualiza el proceso; y segundo, interesa puntualizar en el concepto de Bienestar, específicamente en lo referido al bienestar laboral.

Inicialmente, el concepto de ambiente o clima laboral está asociado directamente con las percepciones de los empleados o colaboradores que comparten un espacio de trabajo, tiene que ver con el sentir de la convivencia, el espacio, y las interacciones que se establecen. Es así como lo explica el siguiente apartado:

Al revisar parte de la producción bibliográfica disponible, es posible advertir que en torno a este concepto se han producido básicamente tres tipos de definiciones, sin ser estos los únicos tipos disponibles:

- Las definiciones centradas en la subjetividad – o percepción – de los individuos, también llamadas definiciones de tipo intuitivo o analógico.
- Las centradas en las características formales del medio ambiente de trabajo u objetivistas.

- Y las que intentan conciliar ambas aproximaciones también llamadas interaccionistas.¹

También se encuentra otra definición que enfatiza en un aspecto importante a la hora de analizar el tema del clima o ambiente laboral, pues este trasciende el espacio de lo formal, o las relaciones oficiales, en la medida en que también contempla todos aquellos sucesos y acontecimientos que se presentan en las dinámicas internas de una empresa y que no necesariamente hacen parte del ámbito formal o público, sino que tiene su escenario en lo privado o informal.

Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.²

Ahora bien, es importante considerar que dichos climas o ambientes laborales son determinantes en la concepción de bienestar que se genere en una empresa, y es por ello que compete destacar este concepto, partiendo de la comprensión de integralidad del ser humano, y entendiendo que las dimensiones que lo conforman están en constante interacción, y por tanto, el nivel de bienestar está directamente relacionado con la complejidad e integralidad que representa.

Para el caso, interesa la siguiente dimensión, donde se contempla la integralidad y sus importancia de tener en cuenta el conjunto de aspectos: “Un estado que depende del contexto y de la situación, que comprende aspectos básicos para una

¹ DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL DE CHILE. Clima laboral: Orientaciones para una mejor comprensión y tratamiento en los servicios públicos. 2009. Disponible en: [http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Orientaciones%20Clima%20Laboral%20\(2009\).pdf](http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Orientaciones%20Clima%20Laboral%20(2009).pdf)

² MINISTERIO DE SALUD DE PERÚ. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. 2009. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf

buena vida: libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal, buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad del espíritu”.³

Por último, haciendo referencia al bienestar laboral, que es el escenario primario en donde se movilizan las acciones y estrategias del presente proyecto, se encuentra que:

Se define como el estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización, éste se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social. Está orientado hacia la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, no obstante, al mismo tiempo, su función es complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma.⁴

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.⁵

³ UFSP. Modelo de Bienestar laboral para la gestión del capital humano. 2012.

⁴ AGUILAR, V., CRUZ, D., & JIMÉNEZ, D. Bienestar social laboral desde la Perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialista. 2007. Recuperado el 20 de Junio de 2016, de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>

⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Guía para diseño de bienestar laboral. 2009. Recuperado el 13 de Junio de 2016, de Sector docente: http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

4.2 MARCO REFERENCIAL Y TEÓRICO

El marco teórico constituye la base fundamental y el punto de partida tanto para el análisis de las problemáticas y situaciones que se presentan en los diferentes niveles de la vida en sociedad, como para la pacificación y ejecución de intervenciones profesionales demandadas por los grupos humanos.

Es por ello que interesa al presente trabajo de grado ahondar en tres cuestiones fundamentales, que representan la base sustantiva tanto de la interpretación diagnóstica como de la planificación de la intervención social propiamente dicha.

Así, en un primer lugar se abordará el tema de la Responsabilidad Social, haciendo especial énfasis en la Responsabilidad Social Empresarial; seguido, se enmarcará la teoría de las Necesidades Sociales Humanas de Alfred Maslow; y por último, se puntualizará en la Planeación estratégica como la metodología clave para la intervención profesional planteada.

Estos tres abordajes teóricos van a forjar lo que será la base fundamental del desarrollo del trabajo de grado, y de la ejecución del mismo, brindando así una base sólida y orientando las acciones hacia la consecución de una transformación y mejora de una realidad específica, en este caso, dada en un ambiente empresarial, desde la mirada del Trabajo Social profesional.

4.2.1 Responsabilidad social. Normalmente el término de Responsabilidad Social es asociado con gestiones mayoritariamente de tipo empresarial, ajenas a otros sectores de la sociedad; sin embargo, los avances y desarrollos tanto teóricos como metodológicos en el tema han coincidido en comprender la Responsabilidad Social como un compromiso humano, que permea todas las esferas de la vida en sociedad e involucra tanto a las organizaciones como a la población civil.

La responsabilidad social se ha entendido en un sentido global de corresponsabilidad que debe apuntar hacia la sostenibilidad ambiental, la salud humana y la vida en sociedad. En este sentido, se encuentra que François Vallaey, cita:

(...) la idea de una "responsabilidad social", como exigencia de instituir una sociedad responsable en la que cada quien participe, según su poder (como directivo, empresario, ama de casa, consumidor, estudiante, profesional, etc.), en el futuro digno y sostenible de la humanidad, en coordinación con todos los demás, bajo promesa mutua de responsabilidad. Esta responsabilidad, colectiva por definición, no puede ser otra cosa que el fruto de un amplio consenso político para gerenciar razonablemente el mundo común. (1)

Por otra parte y en aras a la comprensión de la complejidad e importancia de la Responsabilidad Social, especialmente en el marco empresarial, se encuentra una clasificación de planteada por La Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, expresada a continuación:

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Se define como la capacidad de respuesta que tiene la empresa frente a los efectos de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona.

Las empresas son socialmente responsables cuando desarrollan actividades que satisfacen las necesidades de sus empleados, de la sociedad y de quienes se benefician directamente de su actividad comercial; así mismo por el cuidado y preservación que realicen del entorno.

Los aspectos básicos de la RSE se dirigen a alinear los procesos productivos y comerciales con un fin social, promover el desarrollo humano sostenible, proteger los derechos humanos, entre otros.

Responsabilidad Social Ambiental

Se define como la capacidad de respuesta que tenemos todos frente a los efectos de nuestras acciones sobre el medio ambiente. Los problemas del planeta en materia ambiental y sus soluciones es responsabilidad de todos.

Responsabilidad Social personal o individual

Se encuentra en cada persona al asumir sus responsabilidades frente a cada una de las acciones que realiza en los diferentes contextos y cómo influye de manera positiva o negativa. El tomar conciencia, comprometerse socialmente y contribuir con el desarrollo son algunas de las actividades que permiten responder (2)

De acuerdo con la clasificación expuesta, se entiende que el bienestar de los colaboradores, las acciones encaminadas a quienes se benefician de las actividades productivas y el entorno donde se ejecutan las labores, hacen parte del ejercicio de Responsabilidad Social de todas las empresas. Por tanto, dicho ejercicio implica el desarrollo de una gestión concientizada de los efectos negativos o positivos que pueda generar, bien sea a nivel interno o externo.

En definitiva, la Responsabilidad Social Empresarial como forma de gerenciar está en auge y sus implicaciones cada vez cobran más relevancia en la manera de las diferentes empresas hacer frente a los desafíos del mundo globalizado, según Juan Felipe Cajiga, “Es la capacidad de responder a estos desafíos buscando maximizar los impactos positivos y minimizar los negativos, haciendo mejores negocios al atender estas expectativas” (3 pág. 4).

En este sentido, el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de un programa de Bienestar Laboral, se enmarca coherentemente en una acción de Responsabilidad Social Empresarial a nivel interno, además de que responde a los requerimientos que legalmente se han constituido a nivel internacional y nacional.

De ahí la importancia de aunar esfuerzos y recursos tanto financieros, como humanos y logísticos, para desarrollar un programa que apunte a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores al interior de la empresa, y con ello, se vean beneficiados no solamente los directos implicados, sino la funcionalidad misma de la empresa, y por ende, la comunidad en general, tal como lo refiere una acción socialmente responsable.

4.2.2. Teoría de las necesidades humanas. El concepto de necesidades humanas ha sido trabajado por varios estudiosos de las ciencias sociales y humanas, desarrollando así teorías que permiten el acercamiento y la comprensión de lo que representan para el desarrollo tanto de los individuos como para la sociedad y el medio donde interactúan.

La teoría de las Necesidades, se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.⁶

Desde el ejercicio del Trabajo Social se entiende que los grupos poblacionales demandan unos requerimientos para el bienestar y desarrollo, y estos son entendidos como necesidades humanas, las cuales representan los focos de acción y puntos claves para la intervención profesional. De acuerdo con esto se encuentra que:

⁶ ARTURO, G., & USCANGA GUEVARA, M. Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. Veracruz: CIEA. 2008.

Existen distintas aproximaciones al concepto de necesidad, generados en las distintas disciplinas y por la diversidad de escuelas teóricas al interior de cada una de ellas. El concepto de necesidad humana tiene una connotación polisémica que es imprescindible develar para efectos de claridad discursiva y parece fundamental.⁷

Para el caso en cuestión, interesa puntualizar en la teoría de las necesidades humanas básicas, clasificadas por ABRAHAM Maslow⁸, en una escala funcional. De este modo, se tiene una comprensión primaria que permite hacer un bosquejo de lo que la empresa puede hacer, a través de un programa de Bienestar laboral, en aras de suplir o coadyuvar a suplir las necesidades de los colaboradores. Siguiendo a Elizalde, Martí y a Martínez, encontramos que:

Maslow clasifica las siguientes necesidades en orden jerárquico. En primer lugar se encuentran las **necesidades fisiológicas** que son las más básicas y más potentes de todas, pero son las que tienen menor significado para la persona en busca de la autorrealización. Entre ellas se encuentran la necesidad de liberarse de la sed y del hambre; de aliviar el dolor, el cansancio y el desequilibrio fisiológico; la necesidad de dormir, de sexo.

Segundo, **las necesidades de seguridad**. Si las necesidades fisiológicas son satisfechas, o no constituyen un problema serio para la persona, las de seguridad se convierten en la fuerza que domina la personalidad. La mayoría de las personas llega sólo hasta este nivel. Éstas se expresan en la preocupación por ahorrar, por comprar bienes y seguros, para obtener una vida ordenada, cierta, y un futuro

⁷ ELIZALDE HEVIA, A., MARTÍ VILA, M., & MARTÍNEZ SALVÁ, F. Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Polis. 2006. Revista de la Universidad Bolivariana, 5(15).

⁸ ABRAHAM MASLOW (Brooklyn, Nueva York, 1 de abril de 1908-Palo Alto, California, 8 de junio de 1970), fue un psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, una corriente psicológica que postula la existencia de una tendencia humana básica hacia la salud mental, la que se manifestaría como una serie de procesos de búsqueda de auto actualización y autorrealización.

predecible, en el cual ya no se produzcan riesgos o peligros para la integridad personal o familiar.

Tercero, **las necesidades de amor y pertenencia** que están orientadas socialmente y representan la voluntad de reconocer y ser reconocido por los semejantes, de sentirse arraigados en lugares e integrados en redes y grupos sociales. Para realizarse requieren que se haya alcanzado cierto grado de satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad. Entre ellas se encuentran la necesidad de amigos, de compañeros, de una familia, de identificación con un grupo y de intimidad con un miembro del sexo opuesto.

Cuarto, **las necesidades de estima** están asociadas a nuestra constitución psicológica. Su satisfacción es necesaria para la evaluación personal y el reconocimiento de uno mismo, en referencia a los demás. Se pueden subdividir en dos tipos: las que se refieren al amor propio y las que se relacionan al respeto de otros (reputación, condición social, fama, etc.). Entre éstas se encuentran la necesidad de respeto, de confianza basada en la opinión de otros, de admiración, de confianza en sí mismo, de auto valía y de auto aceptación. Los trastornos y déficit en esta área generan sentimientos de inferioridad que se manifiesta como vivencias de vergüenza o de culpa.

Quinto, **las necesidades de autorrealización o meta-necesidades** pertenecen al segundo bloque de necesidades superiores o más subjetivas en la gradiente establecida por Maslow. Son difíciles de describir, puesto que varían de un individuo a otro, e incluye la satisfacción de la individualidad en todos los aspectos. Para que una persona inicie su proceso de autorrealización debe haber satisfecho muchas necesidades previas, para que éstas no interfieran ni utilicen energías que están abocadas a este desarrollo. Las personas que desean autor realizarse desean ser libres para ser ellas mismas. Las personas que se autor realizan siguen las normas y modelos de conductas dictadas por la cultura en acuerdo con su sentido del deber,

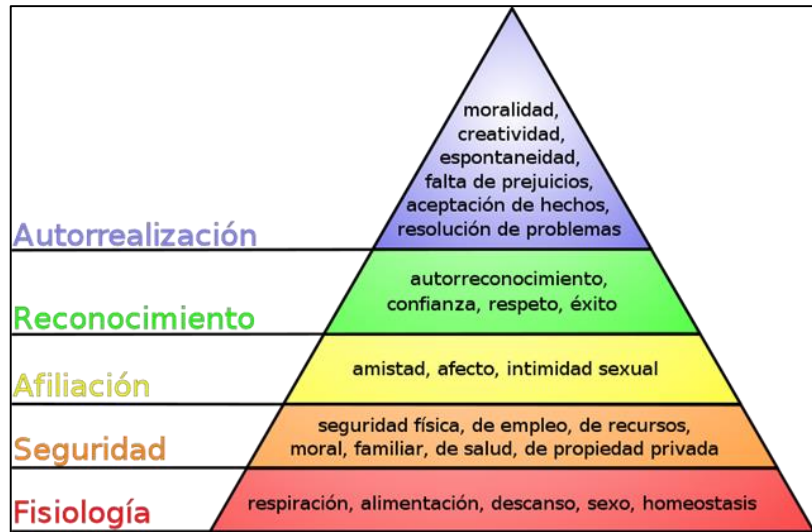
pero si éstas interfieren con su desarrollo, fácilmente reaccionan contra ellas. Entre ellas se encuentran las necesidades de satisfacer nuestras propias capacidades personales, de desarrollar nuestro potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar y ampliar los meta motivos (descubrir la verdad, crear belleza, producir orden y fomentar la justicia).⁹

De este modo, entendemos que las necesidades humanas planteadas, clasificadas y jerarquizadas por Maslow, representan un aporte importante para el diseño y ejecución de un plan de intervención desde Trabajo Social, para el caso, en el sector empresarial; de tal modo que las orientaciones metodológicas que se implementen van a estar fundamentadas en la pirámide de necesidades, con el fin de operativizar y llevar al terreno de la realidad empresarial la guía que proporciona la teoría expuesta anteriormente.

Para efectos de mayor comprensión, a continuación se presenta gráficamente la pirámide de necesidades que el autor en cuestión plantea, donde se visualiza más claramente la jerarquía y lo que comprende cada necesidad.

⁹ ELIZALDE HEVIA, A., MARTÍ VILA, M., & MARTÍNEZ SALVÁ, F. Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la. Polis. 2006. Revista de la Universidad Bolivariana, 5(15).

Figura 1. Pirámide de necesidades en cuestión plantea, donde se visualiza la jerarquía y lo que comprende cada necesidad.



Fuente: G., Arturo & USCANGA GUEVARA, M. Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. Veracruz: CIEA. 2008.

4.2.3 Planeación estratégica. La planificación es una de las principales características del mundo moderno, especialmente en el sector empresarial, cada vez se hace más importante proyectar metas con objetivos claros, alcanzables, fundamentados en la realidad y enfocados a la consecución de resultados organizacionales.

Es por ello que la planificación estrategia está enfocada principalmente en analizar y comprender la realidad de la empresa desde su complejidad, tomando en cuenta los factores tanto positivos como negativos, en aras a que la planificación y ejecución de las acciones verdaderamente responda a las necesidades corporativas, sin desconocer su aplicación en otros escenarios de intervención, como bien puede ser lo comunitario, lo educativo o institucional. Es así como Serna Gómez (4) lo planeta: “La planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman las decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan

información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa.”

En definición, la planificación estrategia responde a “un proceso que se orienta hacia el futuro que se desea alcanzar, a partir del presente, teniendo en cuenta los cambios que se producen en los entornos (internos y externos)” (5). De modo tal que la planificación estratégica implica tener en cuenta diversos aspectos o variables, enfocando el análisis sustancial de los diferentes factores que tienen afectaciones en los procesos.

La planeación estratégica no es una fórmula universal para cada empresa; puesto que depende de muchos factores y características de la empresa en la cual se quiere aplicar. Generalmente, existe la creencia de que la planeación estratégica es aplicable únicamente en las empresas grandes, sin embargo, también es aplicable a la pequeña empresa sabiéndola adaptar a sus propias necesidades y características.¹⁰

Habitualmente, las empresas en su afán por planificar y ejecutar acciones coherentes con sus intencionalidades y necesidades, han adoptado la matriz DOFA como una técnica que permite organizar y analizar la información pertinente. Teniendo en cuenta que esta “permite definir y contextualizar el problema en el ámbito de estudio a partir de cuatro marcos de análisis: Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas”.¹¹

Ahora bien, en el ejercicio profesional del Trabajo Social, dicha planeación está enfocada en la participación y colaboración de quienes estén relacionados, es por ello que cobra importancia la técnica DOFA, pues permite tener en cuenta las

¹⁰ LÓPEZ PARRA, M. E. Planeación estratégica, un pilaren la gestión empresarial. El buzón de Pacioli, 4-19. 2003.

¹¹ ALBERCH, T., et al. Metodologías participativas. Manual. Madrid, España: Observatorio Internacional de la ciudadanía y medio ambiente sostenible (CIMAS). 2009.

potencialidades, puntos de vista, y formas de entender las realidades sociales desde los actores, de allí que se constituya como una metodología participativa.

En este sentido, se encuentra que el rol del profesional de Trabajo Social debe estar principalmente enfatizado en “facilitar el máximo de desarrollo de las potencialidades y capacidades de las personas, para progresar en el plano personal y en el ejercicio de las responsabilidades.” (5 pág. 5)

Siguiendo con los autores, Barranco y Herrera, estos indican la importancia que la planificación estratégica tiene para la profesión:

En Trabajo Social la planificación tiene por finalidad generar cambios en los escenarios internos y externos, organizar las acciones y maximizar los recursos orientados a lograr el futuro que deseamos, con más desarrollo humano, igualdad de oportunidades, justicia social y sostenibilidad. (...). Las Políticas sociales cuyos objetivos están orientados a satisfacer las necesidades sociales básicas como derechos universales de la ciudadanía, tal como se recoge en la Declaración Universal de los Derechos Humano. (5 pág. 4)

Normativa.

La organización internacional del trabajo OIT “...está consagrada a promover la justicia social, Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social, y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional.” (OIT, 2016) Por ello Colombia cuenta con convenios internacionales con esta organización, como el C161 dentro de sus funciones artículo 5 “respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones

siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo:

(a) identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.

(b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidos las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.” (OIT, 2016)

A nivel nacional Colombia cuenta con una normatividad que da protección en cuanto a la salud y a lo que esta termino conlleva de todos los colaboradores de las organizaciones existentes en el país se cuenta con la resolución 2646 del ministerio de protección social “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.” Y el decreto 1443 de 2014 del ministerio de trabajo el cual decreta la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1 RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

PREVESA GRUPO.

PREVESA S.A.S. está constituida con una amplia experiencia en la producción de materiales para la construcción; cuyo objetivo principal es la producción de mezclas de concreto de diferentes tipos y el transporte de las mismas que satisfagan la necesidad del cliente. PREVESA S.A.S. es una empresa santandereana constituida oficialmente en el año 2006, recogiendo la experiencia y reconocimiento de más de diez años de la organización Planta de Concretos Jorge Luis Vesga Moreno.

Desde entonces ésta organización se constituyó con el fin de cumplir con las necesidades de concretos y productos derivados de los constructores, urbanizadores y contratistas del Área Metropolitana de Bucaramanga.; funciona en el Anillo Vial, Kilómetro 5 Vía Floridablanca - Girón del área metropolitana de Bucaramanga.

5.1.1 Misión. Brindar las mejores soluciones de construcción y vivienda, con un modelo de trabajo en equipo, generando crecimiento, bienestar y rentabilidad para nuestra gente

5.1.2 Visión. Construimos el futuro de la mano de nuestra gente, logrando reconocimiento global por la calidad e innovación en nuestros productos y servicios, primando los valores y principios, que generan bienestar a la sociedad y respeto al medio ambiente.

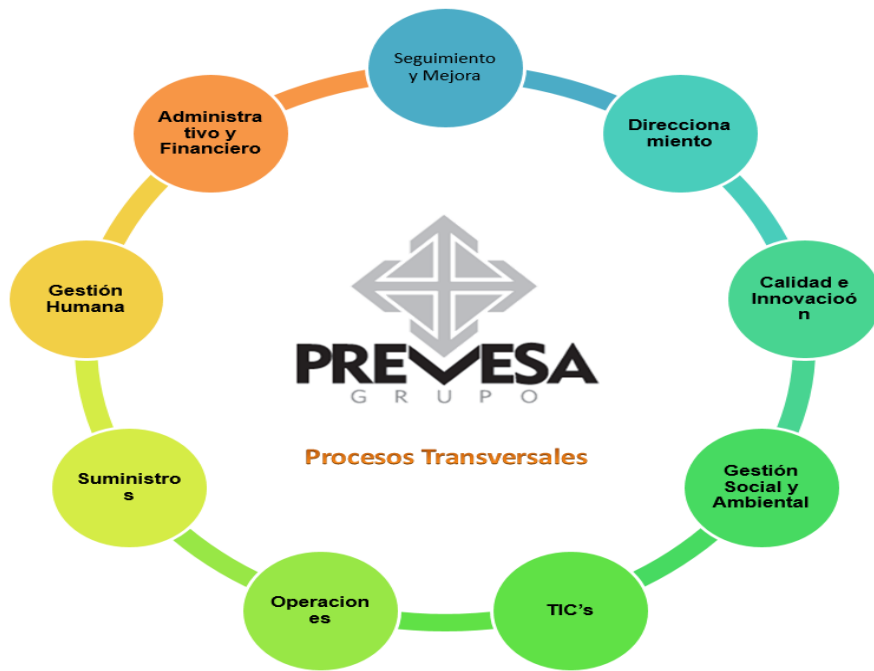
5.1.3 Valores:

- ✓ **Trabajo en Equipo:** Nos colaboramos mutuamente para el logro de un mismo objetivo, respetando y compartiendo nuestra individualidad.
- ✓ **Coherencia:** Reflejamos lo que somos mediante nuestras acciones.
- ✓ **Ética:** Basamos nuestras acciones en el respeto y la transparencia.
- ✓ **Credibilidad:** Nuestro actuar genera confianza.
- ✓ **Mentalidad Ganadora:** Actitud para tomar lo positivo de todas las situaciones.

5.1.4 Principios:

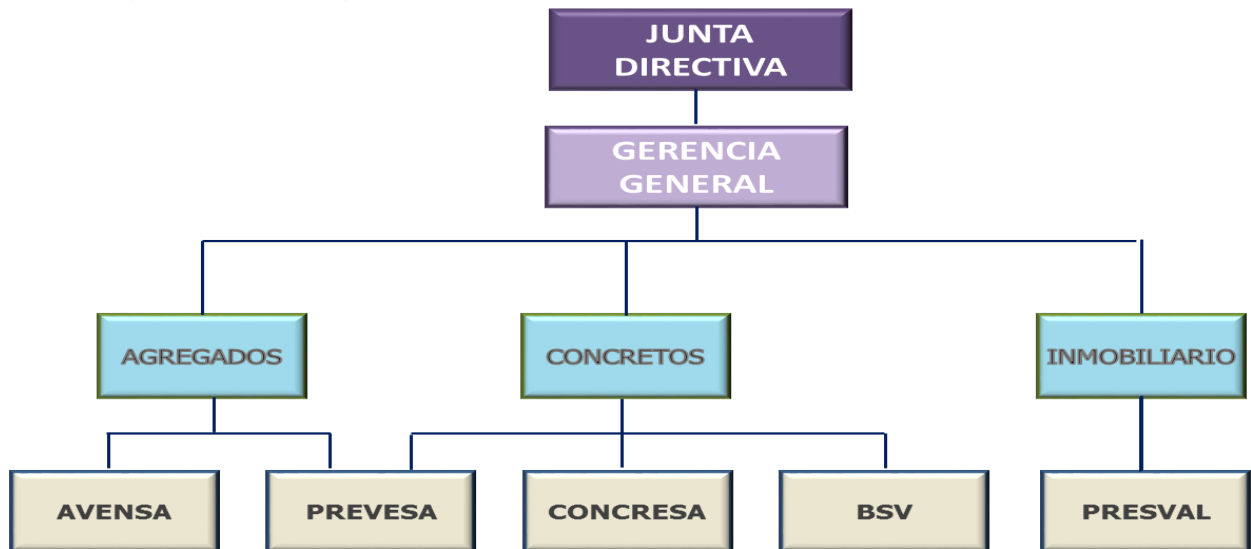
- ✓ **Organización:** nuestras acciones corresponden a parámetros definidos y conocidos por todos los integrantes del grupo, orientados al logro de las metas propuestas.
- ✓ **Calidad:** nos comprometemos a cumplir con los requisitos de nuestros clientes, legales y de la organización.
- ✓ **Servicio:** solucionamos las necesidades particulares de nuestros clientes.
- ✓ **Compromiso social y ambiental:** el desarrollo de nuestras actividades repercute positivamente en nuestra comunidad y el medio ambiente.
- ✓ **Innovación:** siempre podremos encontrar mejores formas de hacer las cosas.

Figura 2. Directrices **organizacionales**



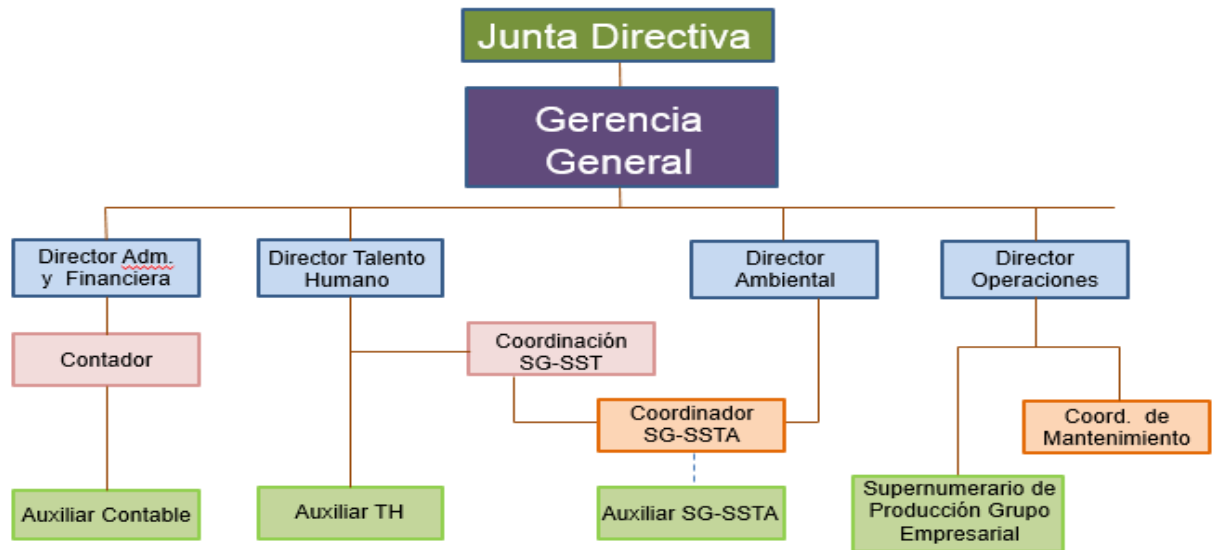
Fuente: Imagen tomada de archivo de inducción de personal Prevesa grupo.

Figura 3. Organigrama



Fuente: Imagen tomada de archivo de inducción de personal Prevesa grupo.

Figura 4. Gerencia general



Fuente: Imagen tomada de archivo de inducción de personal Prevesa grupo.

5.2. ANÁLISIS SITUACIONAL

El diagnóstico que a continuación se presenta, está fundamentado en la propuesta metodológica desarrollada por Eduardo Díaz y Patricia Fernández, en su publicación “Conceptualización del diagnóstico en Trabajo Social: Necesidades sociales básicas” (6). La idea principal que los autores exponen es que el diagnóstico en Trabajo Social debe estar orientado por cuatro etapas o procesos a seguir, a saber: establecer las bases....

En el primer paso del diagnóstico, se debe hacer una conceptualización donde se focaliza una síntesis descriptiva por medio de un estudio de investigación que permita conocer los aspectos históricos e interpretativos del contexto y la situación específica; de tal manera, que se puedan extraer sus principales componentes. Como siguiente paso, se profundizará en un análisis que permita la identificación de las principales causas. Seguido, y como tercer paso del proceso, se plantea una

interpretación y conceptualización de las necesidades básicas, donde se especifica la naturaleza y la esencia de las mismas.

Por último, es necesario realizar una evaluación y un pronóstico, donde se revisen las posibilidades de cambio de acuerdo a los factores existentes y una evaluación futura.

En concordancia con lo citado por los autores mencionados, el presente diagnóstico estará organizado en cuatro etapas: Conceptualización, análisis causal, interpretación de las necesidades básicas y, evaluación y pronóstico.

5.2.1. Conceptualización proceso de análisis situacional. Como ya se ha venido mencionando, Prevesa Grupo tiene como una de sus directrices más importantes el proceso de gestión humana, cuyo objetivo está fundamentado en desarrollar y mantener el talento humano dentro de la empresa, promoviendo y garantizando un ambiente de trabajo sano y seguro para todos sus colaboradores, de modo tal que los procesos se desarrollen en las mejores condiciones.

Ahora bien, para el caso del presente diagnóstico, se hizo una recolección de información directamente con los colaboradores, con el ánimo de que fueran ellos y ellas los encargados de identificar los factores positivos y así mismo, los factores por mejorar que vivencian en sus respectivos ambientes laborales.

De esta forma, se diseñó un instrumento de recolección de información en colaboración de la profesional en psicología encargada del área y la profesional en ingeniería industrial encargada del departamento de calidad, quienes poseían un documento base el cual se revisó y en común acuerdo se seleccionaron las preguntas a realizar creando así un instrumento con 55 preguntas, de las cuales 26 corresponden a selección múltiple con tres opciones de respuestas: De acuerdo, medianamente de acuerdo y en desacuerdo; seguida de 21 preguntas abiertas; y

por último, 8 correspondientes al análisis de casos hipotéticos. Aplicado a los 80 colaboradores de Prevesa concretos

El instrumento se utilizó como principal fuente de información, y a su vez permitió conocer a fondo las percepciones de los colaboradores, y la identificación de una problemática específica, que dio lugar a la planificación de una propuesta de intervención social profesional. Se aplicaron una totalidad de 70 encuestas, es decir, se tuvo en cuenta la totalidad de colaboradores relacionados en Prevesa Grupo.

Las preguntas que se manejaron en los instrumentos, estuvieron guiadas por la teoría de las Necesidades Humanas, expuesta en el apartado anterior, de esta forma, la teoría permitió tener una guía y un orden claro para desarrollar el presente análisis.

Además de las encuestas aplicadas a los colaboradores, también se tuvo en cuenta la ubicación institucional que se desarrolló, los conceptos de las personas encargadas del área de gestión humana y la observación que como estudiante se pudo realizar en la dinámica empresarial.

5.2.1.1. Datos descriptivos. A continuación se presenta un cuadro descriptivo donde se relacionan las Necesidades Humanas expuestas por la teoría en mención, y las preguntas diseñadas en cada una de ellas. Sumado, se presenta también la relación de preguntas formuladas con la intención de que los encuestados, generaran algunas opciones de propuestas para la intervención.

Cabe aclarar que en esta sección del proceso diagnóstico se hace una priorización de las cuestiones abordadas por el instrumento, de tal forma que estén en coherencia con los planteamientos de la teoría, las demás preguntas aplicadas, constituyen la base desde donde se hizo el análisis en general de la situación y por

supuesto, representan el fundamento para la construcción de la matriz DOFA, que tendrá lugar más adelante.

Cuadro 1. Priorización de preguntas aplicadas, según la teoría¹²

AUTO REALIZACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Me siento motivado a proponer y/o realizar cosas novedosas en mi trabajo ✓ Me siento satisfecho en el trabajo que realizo ✓ El trabajo que realizo en la empresa aporta al cumplimiento de mis objetivos principales
RECONOCIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En mi empresa existe un ambiente de ayuda y colaboración entre compañeros de trabajo ✓ En la empresa confían en mi ✓ Considero que mi empresa propicia condiciones de desarrollo y participación en las esferas culturales, recreativas y sociales ✓ La empresa me tiene en cuenta para ascensos o promociones laborales
AFILIACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La relación con mis compañeros de trabajo es agradable ✓ Mis compañeros respetan mis ideas, aun cuando ellos no las comparten ✓ La comunicación interna en mi área de trabajo, funciona correctamente
SEGURIDAD
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo de vivienda ✓ En este momento cuenta con algún crédito de vivienda
SUGERENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qué acciones considero que se deberían implementar en mi empresa para mejorar el ambiente laboral ✓ Qué actividades de recreación y cultura me gustaría que se realizaran en la empresa ✓ Qué aspecto considera que debe ser intervenido con mayor prioridad en la empresa, para mejorar el ambiente laboral

¹² Las necesidades planteadas por el autor como de fisiología no fueron consideradas para este caso, ya que se da por entendido que se encuestó a la totalidad de los colaboradores de la empresa, por tanto, cada uno de ellos tiene un respectivo contrato laboral, y por consecuencia, un medio para sufragar dichas necesidades primarias.

A continuación, se exponen los principales resultados, de acuerdo con la relación anterior.

5.2.1.2 Interpretación de datos. El proceso de procesamiento¹³ y de análisis de la información recolectada permite tener un acercamiento a la realidad de los colaboradores de Prevesa Grupo, inicialmente es importante destacar que no se encuentran resultados que apunten hacia una mala gestión, por el contrario, se encuentran resultados positivos por parte de la gran mayoría de colaboradores.

AUTO REALIZACIÓN

Gráfico 1. Motivación

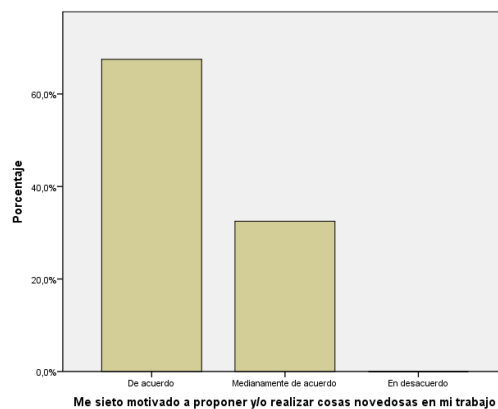
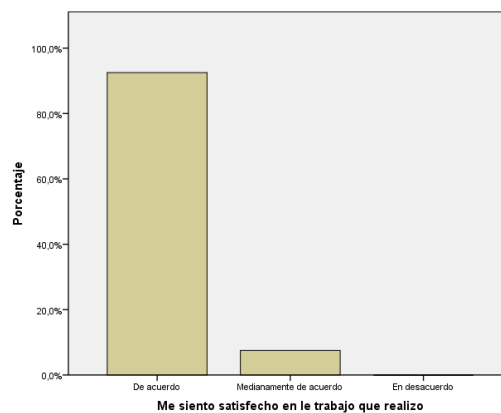
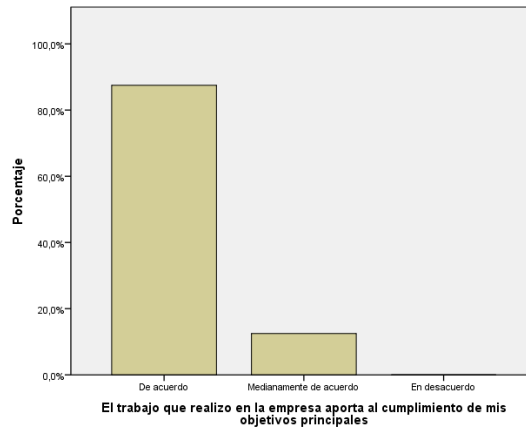


Gráfico 2. Satisfacción



¹³ El procesamiento de los datos se hizo mediante el servidor IBM SPSS Statistics 19

Gráfico 3. Objetivos personales



En primer lugar se aborda la necesidad de **Autorrealización**, donde según los resultados, Prevesa Grupo posibilita la satisfacción de esta necesidad para la mayoría de colaboradores. Es así como lo evidencia el Gráfico 1, donde se muestra que el 70% de los encuestados se sienten motivados por realizar novedades en sus labores, es decir, valoran la posibilidad de proponer; así mismo, en el Gráfico 2, se muestra cómo el 90% aseguró estar satisfecho con el trabajo que realiza; también, el Gráfico 3 permite señalar que cerca del 90% de las personas considera que el trabajo desarrollado en la empresa les permite el desarrollo de sus objetivos personales.

RECONOCIMIENTO

Gráfico 4. Solidaridad

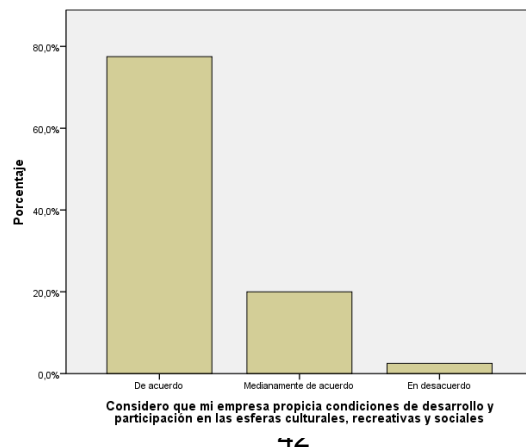


Gráfico 5. Confianza

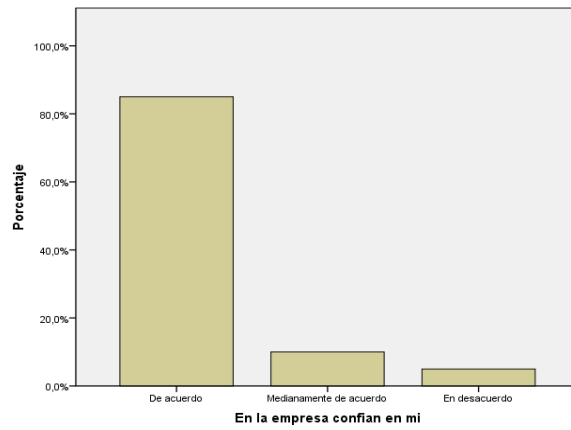


Gráfico 6. Desarrollo

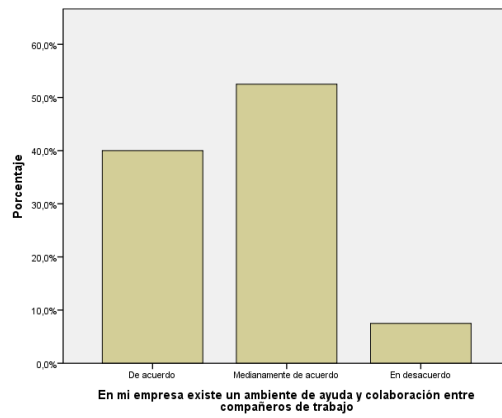
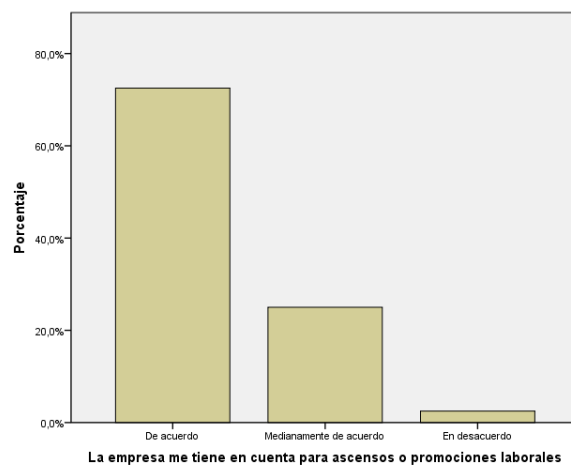


Gráfico 7. Participación



Sin embargo, llama la atención el abordaje de la necesidad de **Reconocimiento**, puesto que allí si se encuentran discrepancias importantes a tener en cuenta, y que constituyen un elemento importante para la identificación de una problemática y posterior diseño del plan de intervención.

Por ejemplo, en el Gráfico 4 se muestra como a pesar de que el 40% de la muestra asegura que en la empresa existe un ambiente de colaboración y ayuda entre compañeros, cerca del 53% está medianamente de acuerdo con la afirmación, mientras que el 7% restante, coinciden en afirmar no estar de acuerdo. No obstante, cuando se indaga por la confianza que la empresa deposita en su colaboradores, el 95% de estos coinciden en estar de acuerdo en que Prevesa grupo confía en ellos (Gráfico 5).

Frente al cuestionamiento sobre los estímulos a la participación en actividades culturales, recreativas y sociales, se encuentra que el 78% de la población está de acuerdo en que la empresa propicia dicha participación, mientras que el 20% asegura estar solo medianamente de acuerdo, como lo muestra el Gráfico 6. Así mismo, en cuanto a que si la empresa tiene en cuenta al personal para promociones laborales, el 73% afirma estar de acuerdo, mientras que cerca del 25% solo esta medianamente de acuerdo, evidenciado por medio del Gráfico 7.

AFILIACIÓN

Gráfico 8. Relaciones interpersonales

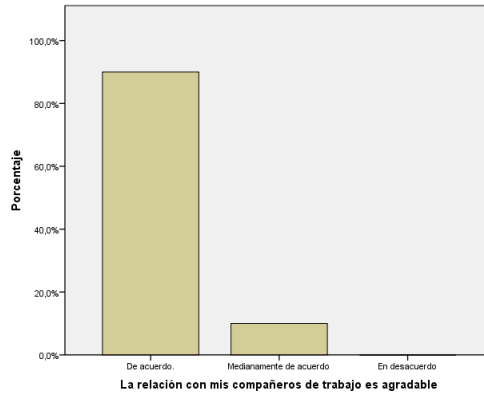


Gráfico 9. Respeto

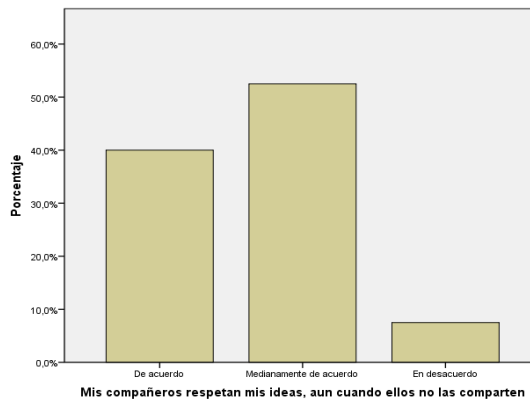
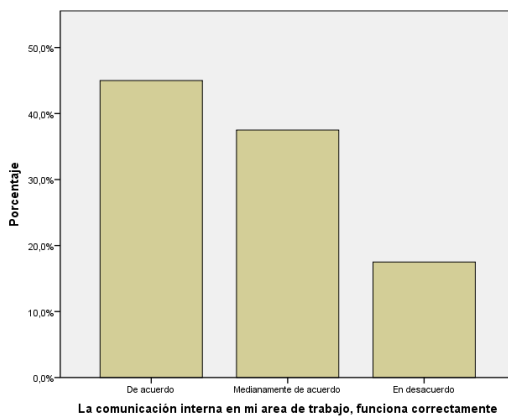


Gráfico 10. Comunicación



Continuando con el análisis de las necesidades, cuando se aborda la necesidad de Afiliación, se tiene en cuenta tres aspectos: Las relaciones entre compañeros, el respeto y la comunicación. Siendo este el punto más importante en donde se hace especial énfasis a la hora de direccionar una intervención específica.

Inicialmente, cuando se cuestiona sobre la relación con los compañeros de trabajo, el 90% dice estar de acuerdo en que esta es agradable, frente a un 10% que esta medianamente de acuerdo con la afirmación. Sin embargo, en cuanto al tema del respeto por las ideas, aun no siendo compartidas por los demás, solo el 40% dijo estar de acuerdo en que dichas ideas son respetadas, mientras que el 52% dijo estar solo medianamente de acuerdo y, el 8% restante dijo no estar de acuerdo. Y finalmente, cuando se indaga por la comunicación asertiva encontramos una opinión muy heterogénea, pues el 45% de los colaboradores afirmo estar de acuerdo en que la comunicación funciona correctamente, mientras que aproximadamente el 37% esta medianamente de acuerdo con ello, frente a un 13% que no está de acuerdo, dichos datos están debidamente presentados mediante los Gráficos 8, 9, y 10.

En este sentido, se hace notorio que en cuanto a la necesidad de afiliación, hace falta un trabajo más específico que permita una mayor homogeneidad en las respuestas y en los sentires de los colaboradores.

SEGURIDAD

Gráfico 11. Vivienda

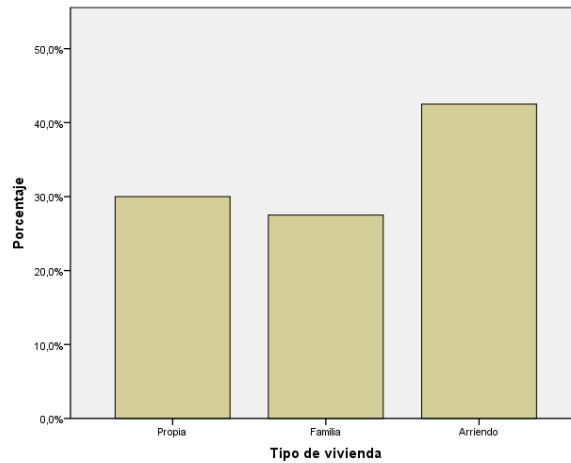
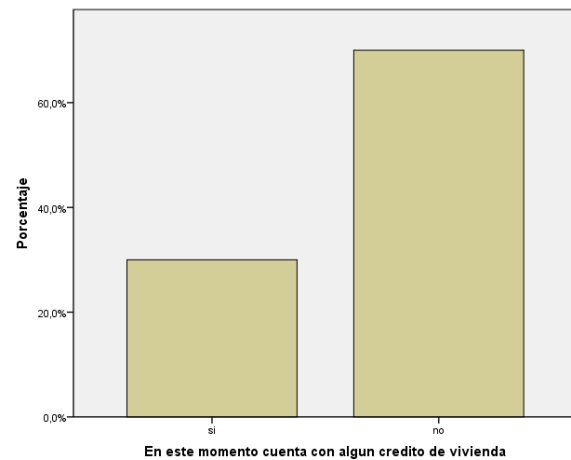


Gráfico 12. Crédito para vivienda



Corresponde ahora abordar la **Seguridad** como siguiente necesidad tenida en cuenta en este proceso, destacando que para el caso, solamente se indaga por dos cuestiones particulares que permiten trazar un bosquejo de la manera en los colaboradores de Prevesa Grupo satisfacen dicho requerimiento, que se puede asociar con la tenencia de un lugar para vivir y estar protegido. Sin embargo, es

importante citar que de acuerdo al alcance dimensionado en la ubicación institucional, dicha necesidad es difícil de trabajar para su satisfacción desde el área de gestión humana, en donde se encuentra adscrito el presente diagnóstico.

En ese sentido, la primera cuestión estuvo enfocada en el tipo de vivienda con la que cuentan en el momento de la aplicación del instrumento, se encontró que para el caso, la respuesta que contó con mayor porcentaje fue la vivienda en arriendo con un 42%, mientras que el 30% de la población vive en vivienda propia, y el 28% habita en una vivienda familiar. La segunda cuestión, se refiere a el hecho de tener o no un crédito para acceder a vivienda, así, el 30% de la población afirmó tener dicho crédito, mientras que el 70% coincidió en citar que no. (Información presentada en los gráficos 11 Y 12).

SUGERENCIAS

Gráfico 13. Acciones a implementar

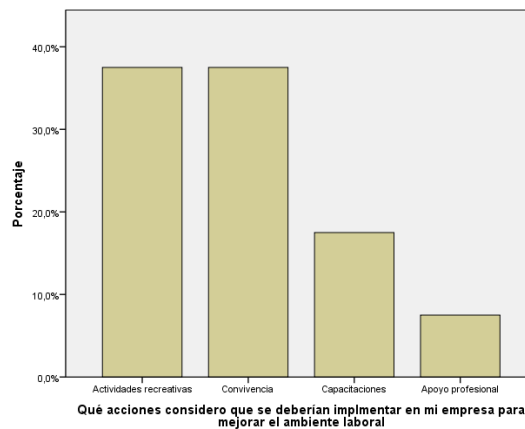


Gráfico 14. Actividades

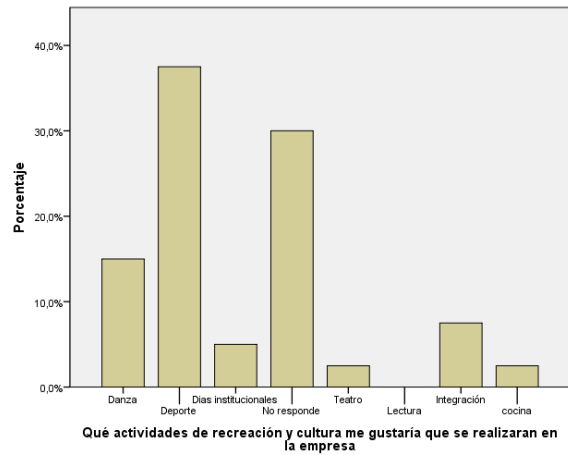
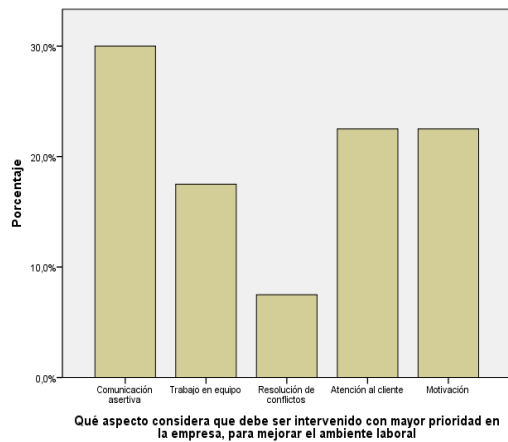


Gráfico 15. Áreas de intervención



Por último, y como un elemento de participación frente a una posible intervención social a desarrollar, se le preguntó a los encuestados sobre tres aspectos fundamentales a tener en cuenta, primero por las acciones que consideraron, se deberían implementar en la empresa para mejorar el ambiente laboral, las respuesta con mayor porcentaje fueron Actividades recreativas y Convivencias, con el 35% cada una, el 20% señalo las Capacitaciones como la mejor opción, y el 10% restante, coincidió en seleccionar la opción de apoyo profesional (Gráfico 13)

Segundo, se cuestionó sobre cuáles serían las actividades de recreación y cultura que les gustaría poder realizar en la empresa, entre la respuestas más destacadas se encuentra que el 38% de las personas afirmó que actividades deportivas, cerca del 15% señaló actividades relacionadas con la danza, como las bailo terapias, el 9% afirmó que las actividades de integración serían las más oportunas; sin embargo, es importante destacar que cerca del 30% no respondió a esta cuestión. (Gráfico 14)

Para finalizar, se preguntó sobre cuáles serían los aspectos que deberían ser intervenidos con mayor prioridad para mejorar el ambiente laboral, a lo que el 30% de los encuestados respondió que a la comunicación asertiva, el 22% dijo que a la motivación, otro 22% de la muestra orientó su respuesta hacia la atención al cliente, un 18% considero al trabajo en equipo como el aspecto más prioritario, seguido a un 8%, que afirmó que sería la resolución de conflictos, así lo demuestra el Gráfico 15.

5.2.2 Análisis de resultados. De acuerdo con la información presentada anteriormente, y en coherencia con el alcance que la empresa Prevesa Grupo brinda a la intervención social a desarrollar, se prioriza la identificación de algunas falencias en términos de la satisfacción de la necesidad de **afiliación**, pues como lo demuestran los gráficos expuestos y su posterior interpretación, las respuestas de los colaboradores tienden a ser heterogéneas y por tanto, denotan el requerimiento de un trabajo estratégico que brinde los medios para su satisfacción, y por supuesto, de cara a que el trabajo se vea reflejado en el ambiente laboral y en los modos de relacionarse y comunicarse.

Sin el ánimo de desconocer la gestión que se desarrollado por parte de las profesionales encargadas de la gestión humana, si se destaca por parte de los colaboradores una necesidad de que la empresa planifique y gestione estrategias en pro de la mejora de la calidad de vida tanto de sus propios colaboradores como

de sus respectivas familias, entendiendo que si se está hablando de un ambiente de trabajo seguro, también es importante orientar acciones hacia una intervención integral, donde se trabajen varias dimensiones del ser humano.

Se logra identificar que Prevesa Grupo en la actualidad no cuenta en su estructura organización ni en sus políticas empresariales, con un programa de Bienestar laboral, donde se elaboren estrategias enfocadas a la calidad de vida de los colaboradores; quienes a través de las encuestas demandan elementos que permitan afianzar las relaciones interpersonales al interior de la empresa, manifiestan la necesidad de aprender a trabajar en equipo, de la convivencia, la comunicación asertiva, la solidaridad grupal, y la resolución de conflictos; bien sea a través de actividades recreativas, deportivas, de integración, lúdicas, entre otras.

De esta forma, se identifica la necesidad que tiene la empresa Prevesa Grupo de gerencia un programa de bienestar laboral planificado, consolidado, y que haga parte de las políticas de la empresa, donde se logre involucrar a los colaboradores, de forma tal que sea a través de su participación y aportes constructivos, se logre mejorar el ambiente laboral que vivencian en su respectivos puestos de trabajos, y con ello, se vea reflejado una mejoría en la gestión estratégica

5.2.3. Análisis causal. Una vez identificada y priorizada la necesidad de la afiliación como el eje de intervención del presente trabajo, la cual está enfocada en el tema de las relaciones interpersonales, el respeto y la comunicación, se hace importante profundizar en las posibles causas que están generando que los colaboradores de Prevesa Grupo, no cuenten con los medios suficientes para satisfacer dicha necesidad, causales que si bien pueden estar determinadas en un escenario contextual, independiente de las dinámicas propias de la empresa, también pueden provenir desde el interior de los modos de ser y hacer al interior de la misma.

A continuación se describen las principales causales de la insatisfacción de la necesidad de afiliación entre los colaboradores, identificadas a través del estudio investigativo desarrollado por medio de la ubicación institucional, la aplicación de los instrumentos y la observación:

- ✓ Contexto generalizado de competitividad y no solidaridad con los demás.
- ✓ Necesidades individuales de producción que no permiten la colaboración.
- ✓ Falta de educación términos de convivencia.
- ✓ Falta de trabajo de sensibilización frente al tema de convivencia pacífica.
- ✓ Desconocimiento de formas alternativas de resolución de conflictos.
- ✓ Modos aprendidos de comunicación poco asertiva.
- ✓ Falta de espacios para la socialización y convivencia entre los colaboradores.
- ✓ Ausencia de un trabajo integrador, donde se brinden las oportunidades de comunicación más allá de lo laboral.
- ✓ Tensiones internas por cuestiones de competencias.
- ✓ Intereses personales en juego, que convierten el espacio laboral en un escenario de competencia y desprestigio para con los demás.
- ✓ Falta de trabajo formativo en temas de respeto y aceptación a la convivencia.
- ✓ Costumbres arraigadas y no cuestionadas en términos comportamentales que afectan el buen ambiente laboral.

5.2.4. Interpretación y conceptualización de las Necesidades básicas. Para una mejor comprensión de las necesidades identificadas como insatisfechas en los colaboradores de Prevesa Grupo, se presenta a continuación una matriz DOFA¹⁴, que según lo planteado en la sección del Marco teórico, responde a la metodología de planificación estratégica, permitiendo tener un esquema claro y organizado de

¹⁴ El método DOFA es una herramienta generalmente utilizada como método de diagnóstico empresarial en el ámbito de la planeación estratégica (...) Partamos del conocimiento de que el método DOFA es un análisis de vulnerabilidad que se utiliza para determinar el desempeño de la organización ante una situación crítica específica que está afectando la empresa.

cuáles son los elementos de análisis importantes a tener en cuenta, identificados y clasificados elementos externos e internos.

Cuadro 2. Análisis de fortalezas y debilidades del área de gestión humana de Prevesa Grupo.

Factores Internos	
Debilidades	Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> -Ausencia de una política de Bienestar Laboral, en el marco de la gestión humana en la estructura organizativa. -Ausencia de un diagnóstico o estudio previo que permita conocer la línea base, o punto de partida. -Escasa documentación sobre los avances en materia de intervención social con los colaboradores. -No hay claridad en la sistematización de las experiencias desarrolladas en pro de la mejora del ambiente laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> -Interés por parte de la gerencia en la planificación de una intervención social profesional tendiente a mejorar el ambiente laboral. -Acceso a los recursos humanos en la empresa. -Reconocimiento de la importancia de ejecutar acciones teniendo en cuenta la participación de los implicados. -Aportes generales de los colaboradores que orientan la acción profesional. -Disposición de recursos económicos para la ejecución de las actividades. -Disposición por parte de los colaboradores para la ejecución de actividades que requieran su participación y tiempo. -Acceso a los espacios físicos y logísticos requeridos en las etapas de trabajo.
Factores externos	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> -Contexto internacional tendiente a entender la Responsabilidad Social Empresarial como parte fundamental del desarrollo económico en los diferentes sectores productivos. -Normatividad nacional en materia laboral que exige a la empresa propiciar condiciones tendientes a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. -Avances en materia de investigación, que demuestran la importancia de tener en Bienestar Laboral organizado bajo la lógica de la planeación estratégica. -Baterías de indicadores, pruebas, cuestionarios, y otros elementos investigativos que pueden ser aplicados en la empresa para conocer la situación real de los colaboradores y tomar medidas acordes con sus sentires y vivires. -Disposición del profesional en formación para el desarrollo del trabajo -Orientación y acompañamiento por parte del respectivo docente profesional y experto en el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cultura de lo "productivo", en términos únicamente económicos, es decir, existe la posibilidad de que la gente no se motive a participar de actividades enmarcadas en un plan de mejora del ambiente laboral por la creencia de que esto no genera grandes impactos.

4.2.5. Evaluación y pronóstico: Evaluación de los factores existentes.

Según la información que se ha presentado y analizado hasta el momento, existen las condiciones necesarias para dar inicio a una intervención social desde Trabajo Social, adscrita al área de Gestión Humana de Prevesa Grupo; reconociendo de esta forma, la necesidad de desarrollar un trabajo que permita la satisfacción de la necesidad de afiliación de los colaboradores.

Se prevé disposición por parte de la población hacia quienes estarían dirigidas las acciones, disposición por parte de la gerencia general, y por supuesto, la disposición para el trabajo planificado, fundamentado y organizado del profesional en formación.

5.2.6. Pronóstico:

- **Escenarios probables**

Si bien desde la gestión humana de la empresa se desarrollan acciones tendientes al bienestar laboral de los colaboradores, éstas no se hacen parte de un proceso de planificación estratégica con objetivos claros, en ese sentido, sino se logra organizar un plan de trabajo fundamentado tanto teórica como metodológicamente, teniendo en cuenta las necesidades y preferencias reales de los colaboradores, es probable que en una próxima medición de las condiciones y del ambiente laboral, se sigan presentando discrepancias significativas en términos de relaciones interpersonales, respeto y comunicación, que sin lugar a duda, estarían afectando el buen funcionamiento de la empresa.

- **Escenarios factibles**

Formular una propuesta de intervención desde el Trabajo Social, fundamentada teórica y metodológicamente para el trabajo con los colaboradores, en los temas mencionados dentro de la afiliación: Relaciones interpersonales, respeto y comunicación asertiva; enfocada en la mejora del ambiente laboral, fundamentada en las vivencias de los colaboradores, y teniendo en cuenta los aportes y proyecciones que manifestaron en la etapa diagnóstica.

5.2.7 Escenarios deseables. El escenario que resultaría ideal en el caso de Prevesa Grupo estaría dado en el diseño, planificación, ejecución, seguimiento y constante evaluación de un Plan de Bienestar Laboral, que respondiera a la integralidad de la calidad de vida de los colaboradores, y que a través de sus acciones estuviera apuntando a la atención integral de quienes pertenecen a la institución, en todas las dimensiones del ser humano, con el equipo profesional necesario y la disposición de los recursos y tiempos requeridos.

6. PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PREVESA GRUPO

6.1 INTRODUCCIÓN

A continuación se expone la formulación del Programa de Bienestar Laboral para la empresa Prevesa Grupo, diseñado desde Trabajo Social, adjunto al área de gestión humana, en el marco de la ejecución del enfoque de Responsabilidad Social Empresarial interna.

Inicialmente se presenta la justificación del programa, donde se puntualiza en la importancia que tiene para la empresa de hoy generar desde su gestión estratégica programas que promuevan la mejora de los ambientes laborales y la calidad de vida de los colaboradores asociados, así como los impactos que dichas acciones, esfuerzos e inversiones tiene para el óptimo funcionamiento de sus procesos y dinámicas.

Seguido, se exponen los objetivos, el general y los específicos que persigue el programa en su ejecución, orientados fundamentalmente a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores, partiendo de un diagnóstico estratégico ya elaborado.

A continuación, en el apartado de fases de la intervención, se explica la forma en como fue diseñado el programa estructuralmente, se señalan los tres componentes primarios: sensibilización, desarrollo – ejecución y evaluación; y se presenta un cuadro que resume la organización general, exponiendo las acciones estratégicas de cada uno de ellos. También se presenta el logo que fue diseñado como forma de identificar y dar reconocimiento al programa, el cual se constituye como un elemento de visualización y dinamizador de la gestión.

Continuo, se exponen la formulación del programa propiamente dicho, mediante la utilización de cuadros como herramienta organizativa, donde por medio de ellos se relacionan los componentes, las estrategias, los objetivos, las metas, indicadores y resultados esperados.

Finalmente, se plantean los resultados esperados, y algunas limitaciones que se prevén del programa.

6.2 JUSTIFICACIÓN

En el enfoque de la Responsabilidad Social Empresarial, además de que responde a los parámetros internacionales y nacionales en materia de regulación laboral, también constituye una forma en que las empresas están creciendo en la actualidad, facilitando la apertura hacia los nuevos mercados y formas de competir en un mundo globalizado.

La empresa socialmente responsable se preocupa por los impactos que tienen sus respectivas actividades en los grupos diferentes de interés, a nivel tanto interno como externo, lo cual se representa como un valor agregado, y como una forma en que la nueva empresa focaliza su visión de forma integral, preocupándose por el desarrollo a nivel económico, social y por supuesto, ambiental.

La empresa a finales del siglo pasado dejó de ser concebida únicamente como el agente indispensable en el ciclo económico para generación de salarios y tributos, que repercuten en incremento del consumo y del gasto fiscal, para convertirse hoy en día en un agente social que trasciende un interés netamente económico. Desde el interior de la empresa se comenzó a entender que el ser humano es el factor más importante de éxito en el mercado, que los trabajadores no son un activo más, sino seres humanos, dentro de una sociedad; se entendió que la empresa se desarrolla

en un entorno social y que ese entorno está compuesto por personas, pertenecientes a una comunidad y que la actividad de la empresa las influye directamente; se entendió que las fronteras de la empresa van más allá de la construcción que delimita su edificación y que el impacto que genera se ve reflejado en el medio ambiente, proveedores, accionistas, gobierno, clientes, familias empleados, comunidad, colaboradores etc.

Atendiendo a lo expuesto, las acciones que se desarrollen con la intención de influir positivamente en los factores relacionados con la empresa, se entienden como acciones propias del ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial; para el caso en cuestión, interesa el desarrollo de un programa de bienestar laboral para la empresa Prevesa Grupo, enmarcado en el área de gestión humana y orientado hacia la mejora de la calidad de vida de los colaboradores, entendiendo que un trabajo que sea transversal a las relaciones interpersonales en la empresa, se ve reflejado en otros ámbitos de la vida en sociedad.

Así, el trabajo se desarrollará a nivel interno, es decir, los sujetos de intervención o grupo de interés, serán los colaboradores vinculados a la empresa Prevesa Grupo, quienes a través de la recolección de datos en la fase diagnóstica, aportaron las bases y los fundamentos de la presente propuesta de intervención social.

Ahora bien, la idea de generar un programa de bienestar laboral surge de una necesidad identificada al interior de las dinámicas de la empresa mencionada, el diagnóstico estratégico permitió comprender que los requerimientos y preferencias de quienes están directamente implicados, y por supuesto, quienes se beneficiarían de las diferentes estrategias aquí planteadas.

Motivados por la transformación y constante mejora, se aúnan los esfuerzos para generar un plan integral, que además de dar cuenta a los requerimientos de ley, también se constituya como una oportunidad para que el ambiente laboral de

Prevesa Grupo sea cada vez más positivo, donde sea posible generar escenarios de aprendizaje, construcción colectiva de conocimientos, adquisición de habilidades, destrezas y competencias, que a su vez, se enfoquen como formas alternativas de relacionarse y comunicarse.

De esta forma, el programa de bienestar laboral que a continuación se presenta es una apuesta que hace la empresa perfilándose como socialmente responsable, para aportar en la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores, y a su vez, optimizar los procesos que allí se llevan a cabo, entendiendo que los seres humanos requieren de una atención holística que permita el trabajo en todas sus dimensiones, y con ello, se logre la satisfacción de las necesidades.

Por último, es importante destacar que el programa es el resultado de un proceso integral desarrollado desde Trabajo Social, como una estrategia de aporte y construcción hacia una empresa en crecimiento; el trabajo que se pretende desarrollar esta marcado por un componente de participación, ya que lo más importante es que se logre la motivación y vinculación de los colaboradores, que se logre desarrollar procesos de transformación al interior de la empresa, y que a su vez, dichos procesos se vean reflejados en la calidad de vida de quienes son partícipes.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 General. *Generar espacios de participación e integración en pro del fortalecimiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de Prevesa concretos, mediante la ejecución de acciones estratégicas planteadas en el programa de bienestar laboral.*

6.3.2 Específicos:

- ✓ Sensibilización de directivos y colaboradores frente a la importancia de la ejecución y seguimiento del programa de Bienestar laboral, en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.
- ✓ Implementación de estrategias de intervención fundamentada en el diagnóstico participativo que apunten hacia la satisfacción de la necesidad de afiliación de los colaboradores, y con ello se esté mejorando la calidad de vida.
- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los colaboradores y su grupo familiar en pro las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la empresa, con el fin de mejorar el ambiente laboral y afianzar los procesos productivos.
- ✓ Evaluar los resultados obtenidos del desarrollo de las actividades planificadas de cara a la satisfacción de la necesidad de afiliación de los colaboradores de Prevesa Grupo.
- ✓ Integrar a la familia de los colaboradores en actividades propias de la empresa, con el fin de generar acercamientos y sentido de pertenencia e identificación.

6.4 FASES DE LA INTERVENCIÓN

El programa de Bienestar laboral está organizado en su diseño y posterior ejecución en tres componentes o fases fundamentales, claves en todo proceso de intervención social, independientemente de su naturaleza. Entendiendo que todos aquellos

proyectos, estrategias o intervenciones, deben estar formulados desde una necesidad sentida de una población específica, es decir, debe contar con una fase diagnóstica, dada a conocer en una sección anterior. En este sentido, es propia la continuidad en términos de planificación, ejecución y posterior evaluación.

(...) el ciclo del proyecto se inicia a partir de la identificación de una situación inicial (necesidad o problema detectado), sobre la que se quiere actuar mediante una intervención planificada con la intención de generar una situación final mejor. La intervención planificada, incluye la identificación de la idea y el diseño del proyecto así como su puesta en marcha, ejecución, evaluación y, en su caso, ajuste posterior.¹⁵

Para el caso, el programa de bienestar laboral tiene en cuenta un primer componente referido a **sensibilización**, que corresponden a una primera fase donde se pretende socializar y dar a conocer el proceso a desarrollar con los directivos de la empresa y el área de la gestión humana; seguido del componente **desarrollo – ejecución**, que corresponde a la ejecución de las actividades estrategias propiamente dichas, es decir, es la acción; y por último, el componente de **evaluación y seguimiento**, planteada en dos momentos: una evaluación transversal, es decir de aplicación inmediata en el desarrollo de las actividades, y una longitudinal, una vez se culmine el proceso de intervención, con el fin de analizar los impactos en el ambiente laboral y en la calidad de vida de los colaboradores.

A su vez, cada uno de los tres componentes relacionados, plantea una serie de estrategias, con sus respectivos objetivos, acciones estrategias, actividades, metas, indicadores y recursos requeridos; con lo cual se pretende que la gestión estratégica

¹⁵ EQUIPO DEL OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA. (2010). Guía para la gestión de proyectos sociales. Disponible en: <http://www.telefonodelaesperanza.org/imgs/2461.pdf>

del programa sea integral y apunte a la mejora del ambiente laboral y la calidad de vida de los colaboradores, desde varios ámbitos de intervención.

Teniendo en cuenta que, “la planeación estratégica es el proceso mediante el cual quienes toman las decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa”¹⁶, se espera que este programa tenga la capacidad necesaria para satisfacer las necesidades que la empresa plantea que requiere de intervención, y que se constituya como parte importante en la gestión integral del área de recursos humanos.

A continuación se presenta un cuadro que resume la organización que se tuvo en cuenta para la formulación del programa de bienestar laboral, relacionando los componentes, las estrategias y las acciones estratégicas, la cual será desarrollada más ampliamente en el siguiente apartado:

6.4.1 Logo del programa de Bienestar laboral, PREVESA GRUPO:



¹⁶ GÓMEZ, H. (2014). Gerencia estratégica. Bogotá, D.C.: 3R.

6.5 FORMULACIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL- PREVESA GRUPO

Cuadro 3. Componente I, Estrategia I:

Componente: Sensibilización				
Estrategia I: Sensibilización a directivos y área de gestión humana.				
Objetivo: Sensibilizar al personal encargado de gestión humana y la dirección de la empresa sobre la importancia del programa de Bienestar laboral y los impactos de su respectiva ejecución.				
Acciones estratégicas	Actividades	Metas	Indicadores	Recursos
Desarrollo de una reunión de socialización, donde se expongan los fundamentos del programa, sus implicaciones, y resultados esperados.	<ul style="list-style-type: none"> -Gestionar la asignación de un tiempo en la agenda de los directivos y el área de gestión humana. -Organización de un orden del día conciso, convincente y dinámico. -Desarrollo de un encuentro con posibilidad de participación de los invitados. -Elaboración de un acta de aceptación y compromisos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Lograr la asistencia y participación de los convocados -Visto bueno del plan del trabajo de intervención social. 	<ul style="list-style-type: none"> -Número de asistentes/ Número de personal convocado 	<ul style="list-style-type: none"> -Espacio en la agenda de los convocados -Espacio físico para el desarrollo de la reunión -Implementos tecnológicos: Video Beam, computador, sonido. -Material de papelería

Cuadro 4. Componente II, Estrategia II

Componente: Desarrollo – Ejecución				
Estrategia II: Capacitación en relaciones interpersonales asertivas.				
Objetivo: Capacitar a los colaboradores a través del desarrollo de talleres participativos en temas relacionados con las relaciones interpersonales asertivas.				
Acciones estratégicas	Actividades	Metas	Indicadores	Recursos
Implementación mensual de un taller grupal, participativo, reflexivo y dinámico con los colaboradores, en los siguientes temas: ✓ Comunicación asertiva ✓ Trabajo en equipo ✓ Inteligencia emocional ✓ Resolución pacífica de conflictos ✓ Habilidades sociales ✓ Respeto a la diferencia ✓ Cooperativismo y liderazgo	-Priorización de la temática mensual a trabajar. -Diseño y planificación del taller en términos de tiempo ya actividades. -Gestión de los espacios, personal y recursos necesarios. -Convocatoria a la participación -Ejecución y evaluación del taller.	-L Lograr la asistencia de todos los convocados. -G Generar apropiación toma de conciencia propia De la temática trabajada.	-Número de asistentes/ Número de convocados -Grado de satisfacción de los colaboradores frente al taller desarrollado.	-Espacio temporal y físico en horario laboral para garantizar la participación. -Materiales de papelería y tecnológicos como computador video beam, y sonido. -Personal idóneo para a orientación y acompañamiento en los encuentros. -Refrigerio a los participantes.

Cuadro 5. Componente II, Estrategia III:

Componente: Desarrollo – Ejecución				
Estrategia III: Integración interinstitucional				
Objetivo: Gestionar capacitación y formación con instituciones públicas y/o privadas para los colaboradores con el ánimo de que se fortalezcan habilidades y destrezas útiles para el desempeño óptimo en sus campos de trabajo.				
Acciones estratégicas	Actividades	Metas	Indicadores	Recursos
Gestión de cursos cortos con instituciones como el SENA y las cajas de compensación familiar para los colaboradores en temas de sus preferencias.	<ul style="list-style-type: none"> -Establecimiento de contactos y gestión de oportunidades. -Socialización de la oferta institucional. -Proceso logístico para la gestión de cupos. -Seguimiento al desarrollo de los cursos que se logren gestionar. -Evaluación de impactos 	<ul style="list-style-type: none"> -Lograr la apertura de cursos por parte de las instituciones para que los colaboradores se capaciten en temas de su preferencia. -Lograr la participación y vinculación de los colaboradores a la oferta institucional. -Generar conciencia de la importancia de la capacitación y constante actualización de conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Número de cursos abiertos para la empresa. -Número de vinculados/ Número total de personal de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> -Contactos con las instituciones. -Oferta institucional externa y asequible. -Voluntad de la gerencia para facilitar el acceso y permanencia en los cursos que se logren gestionar. -Disponibilidad e interés de los colaboradores para capacitarse.

Cuadro 6. Componente II, Estrategia VI

Componente: Desarrollo – Ejecución				
Estrategia IV: Lúdica recreativa				
Objetivo: Implementación de actividades lúdicas recreativas con el fin de que se generen espacios de socialización y reunión donde se afiancen los lazos comunicativos y afectivos entre los miembros de la empresa.				
Acciones estratégicas	Actividades	Metas	Indicadores	Recursos
1. Pausas activas con sentido	-Establecimiento de un plan de pausas activas de acuerdo a las áreas de trabajo y tipo de trabajo que se desarrolle, con una temática específica semanal relacionada con los mismos temas de trabajo de los talleres mensuales: ✓ Comunicación asertiva ✓ Trabajo en equipo ✓ Inteligencia emocional ✓ Resolución pacífica de conflictos ✓ Habilidades sociales	-Desarrollar un plan de pausas activas semanales por áreas de trabajo. -Sensibilización en temas específicos concernientes a la convivencia. -Generar un espacio de diversión y prevención de estrés, enfocado en el trabajo en las relaciones interpersonales	-Número de pausas activas desarrolladas semanalmente. -Número de asistentes/ Número de convocados	-Tiempos requeridos semanalmente -Disposición de los colaboradores para participar. -Materiales de papelería y artículos como bombas, marcadores, estímulos, regalos pequeños, etc. -Dulce o presente para los participantes.
2. jornada de “convivencia saludable”	-Gestión de los espacios y tiempos requeridos para su desarrollo. -Organización de un cronograma de trabajo, en coordinación con las temáticas abordadas por las capacitaciones mensuales.		-Personal participantes/ Personal total de la empresa. -Grado de aceptación de las actividades propuestas.	
3. Domingo recreativo: Trabajo en equipo	-Gestión de una fecha especial para realizar una integración en un	-Lograr la asistencia y participación de todo el personal de la empresa	-Número de asistentes/ Número de convocados	-Sede social para el desarrollo de la actividad, donde se tenga acceso a

Componente: Desarrollo – Ejecución

Estrategia IV: Lúdica recreativa

	<p>día domingo para los colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none">-Diseño y ejecución de actividades que faciliten el trabajo en equipo, como por ejemplo juegos de roles, carreras de observación, juegos tradicionales, torneos relámpagos-Dirección y organización de las actividades			<p>canchas, materiales deportivos, espacios de descanso.</p> <ul style="list-style-type: none">-Recursos de asistencia alimentaria e hidratación-Premios y estímulos a la participación.-Acompañamiento del personal idóneo y competente, especialmente en el tema de asistencia en salud.
<p>4. Torneo deportivo: Compañerismo y actividad física.</p>	<ul style="list-style-type: none">-Convocatoria e inscripción de los participantes.-Diseño de la planificación de fechas de juego.-Gestión de los implementos requeridos.-Acompañamiento en los encuentros.	<ul style="list-style-type: none">-Lograr el desarrollo de un campeonato interno donde se promueva el compañerismo y el trabajo en equipo.-Generar espacios de recreación, deporte y actividad física como forma de aportar positivamente al desarrollo de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none">-Número de participantes en el torneo / Número total de colaboradores.-Número total de encuentros deportivos.	<ul style="list-style-type: none">-Tiempos requeridos-Implementos deportivos como balones, pitos, acceso a los escenarios.-Personal idóneo para el acompañamiento en los encuentros como árbitros y personal de salud.-Hidratación y refrigerios.-Premiación y estímulos.

Cuadro 7. Componente II, Estrategia V

Componente: Desarrollo – Ejecución				
Estrategia V: Promoción familiar				
Objetivo: Integración de la familia de los colaboradores de la empresa en diferentes actividades que permitan una interacción, lazos de comunicación y sentido de pertenencia.				
Acciones estratégicas	Actividades	Metas	Indicadores	Recursos
1. Noche de parejas: Generando amor y compañía.	-Gestión de los recursos requeridos. -Convocatoria e inscripción de los participantes. -Acompañamiento y orientación de la actividad. -Dirección de actividades que generen integración y comunicación -Diseño y ejecución de actividad reflexiva	-Lograr la asistencia y participación de todos los colaboradores y sus respectivas parejas. -Generar un espacio de esparcimiento, unión familiar, comunicación y disfrute. -Generar un impacto positivo en la vida sentimental de los colaboradores.	-Número de participantes/ Número de invitados	
2. Taller de parejas	-Convocatoria e inscripción de interesados en participar. -Gestión de los recursos requeridos -Acompañamiento y orientación de la actividad -Dirección de actividades reflexivas, de sensibilización y recreación.	-Lograr el desarrollo de un taller para los colaboradores y sus respectivas parejas.	-Número de asistentes/ Número de convocados	-Profesional con capacidad de dirección de la actividad. -Logísticos: Espacio físico, mesas, sillas, sonido. -Refrigerios e hidratación.

Componente: Desarrollo – Ejecución				
Estrategia V: Promoción familiar				
3. Gestión de vacaciones recreativas con las cajas de compensación familiar para hijos e hijas de los colaboradores.	-Establecimiento de contactos con las cajas de compensación familiar. -Gestión de la oferta institucional. -Divulgación de las posibles actividades. -Motivación a la participación. -Acompañamiento y seguimiento a los acuerdos llegados con las cajas de compensación.	-La gestión de la oferta institucional de la caja de compensación familiar para el desarrollo de unas vacaciones recreativas. -Vinculación de hijos e hijas de los colaboradores a la oferta institucional que se logre gestionar.	--Número de hijos e hijas vinculados en las actividades.	-Oferta institucional por parte de las cajas de compensación familiar. -Disposición de los colaboradores para facilitar la participación de hijos e hijas. -Recursos para suplir refrigerios e hidratación en las actividades

Cuadro 8. Componente II, Estrategia VI

Componente: Evaluación y seguimiento				
Estrategia VI: Evaluación transversal y longitudinal				
Objetivo: Evaluar los resultados de cada una de las estrategias desarrolladas con el fin de conocer sus impactos en la calidad de vida de los colaboradores.				
Acciones estratégicas	Actividades	Metas	Indicadores	Recursos
1.Evaluaciones transversales en cada una de las actividades	Diseño y aplicación de instrumentos de evaluación y calificación en cada una de las actividades, de forma inmediata.	Que se logre evaluar cada una de las actividades desarrolladas en tiempos reales de ejecución	-Grado de satisfacción manifestado por los colaboradores e invitados.	-Instrumentos de recolección de información (papelería)

Componente: Evaluación y seguimiento				
Estrategia VI: Evaluación transversal y longitudinal				
Objetivo: Evaluar los resultados de cada una de las estrategias desarrolladas con el fin de conocer sus impactos en la calidad de vida de los colaboradores.				
Acciones estratégicas	Actividades	Metas	Indicadores	Recursos
2. Evaluación longitudinal	Diseño y aplicación de un instrumento que permita evaluar las actividades del programa, una vez su desarrollo este en marcha; se plantea una aplicación anual, con el fin de conocer los resultados en el ambiente laboral y la calidad de vida.	Conocer los impactos que tuvo el programa de bienestar laboral en el ambiente de trabajo y en la calidad de vida los colaboradores.	-Porcentaje de participación y vinculación en el programa/ 100% de los colaboradores -Nivel de satisfacción y aceptación del programa.	-Instrumentos de recolección de información (papelería) -Tiempos requeridos para la actividad.

6.6 RESULTADOS ESPERADOS

Con la formulación de este programa de bienestar laboral se espera que desde el adecuado desarrollo de una intervención de Trabajo Social, y con el apoyo del área de gestión humana de PREVESA GRUPO, se logre consolidar el programa y hacerlo parte de la gestión integral de la empresa, con el fin de que su ejecución sea constante y se inviertan los recursos requeridos para su implementación y seguimiento.

En cuanto a los impactos en el ambiente laboral, se espera que el proceso logre generar espacios de socialización, reunión, construcción colectiva de conocimientos, formación, momentos de esparcimiento, descanso, recreación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.

Así mismo, se espera que los colaboradores se comprometan y se identifiquen con el programa, que se dé un reconocimiento por el trabajo que se hace desde la empresa en pro de la mejora de los ambientes laborales y de la calidad de vida de quienes hacen posible la existencia de la empresa, involucrando aspectos relacionados con la capacitación, formación, recreación, inclusión de las familias y las relaciones interpersonales.

Y por último, el programa se visualiza como la materialización de la Responsabilidad Social interna de PREVESA GRUPO, como la forma en que la empresa se preocupa por el bienestar de los colaboradores, como una forma de optimizar las dinámicas internas y externas, y sobre todo, de satisfacer las necesidades de quienes diariamente interactúan en los respectivos ambientes laborales.

6.7 LIMITACIONES

Es importante reconocer que el programa que se formula se hace desde una perspectiva de inversión de recursos tanto económicos, logísticos como humanos, se estima que para su debida ejecución, la empresa debe generar un presupuesto considerable, que como se expuso en la ubicación institucional, aún no está contemplado en los respectivos planes de inversión; esto puede constituir una limitante, en la medida en que se entiende que la asignación de los recursos depende de la voluntad y disposición de los directivos, y es por ello que uno de los componentes más importante es la sensibilización, orientada a la concientización de la importancia y la necesidad de inversión.

También es importante considerar que algunas de las actividades estratégicas que se plantean están pensadas para el desarrollo en tiempos no laborales, por tanto, la participación de los colaboradores dependerá únicamente de su interés y motivación hacia el programa, situación que debe ser considerada en la ejecución como una posible limitante.

6.8 EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

Cuadro 9. Sensibilización

SENSIBILIZACIÓN		
SENSIBILIZACIÓN A DIRECTIVOS Y ÁREA DE GESTIÓN HUMANA	ACTIVIDAD Se Desarrolla reunión de socialización, donde se exponen los fundamentos del programa, sus implicaciones, y resultados esperados con los directivos de Prevesa Grupo.	RECURSOS Espacio físico, computador, video Beam.
Actividad 1	Se reúne a los directivos de Prevesa grupo en la oficina de recursos humanos de la planta de concretos.	
Actividad 2	Se procede a socializar el proyecto realizado	
Actividad 3	Se realiza por parte de los directivos la aprobación del programa y priorizan de acuerdo a las necesidades y recursos de la empresa las actividades a realizar con los colaboradores.	

Cuadro 10. Desarrollo – Ejecución Estrategia IV

Desarrollo – Ejecución Estrategia IV		
	ACTIVIDAD	RECURSOS
Pausas activas con sentido	Desarrollar un plan de pausas activas semanales por áreas de trabajo.	Espacio físico, materiales lúdicos.
Actividad 1	Reunión de personal de Prevesa grupo	
Actividad 2	Socialización de programa de bienestar laboral y pausas activas con sentido	
Actividad 3	Se realiza pausas activas con actividades de estiramiento y actividades enfocadas en fortalecimiento de habilidades.	

ESTRATEGIA IV		
	ACTIVIDAD	RECURSOS
Torneo deportivo: Compañerismo y actividad física.	Se Logra el desarrollo de un campeonato interno donde se promueve el compañerismo y el trabajo en equipo. Se generan espacios de recreación, deporte y actividad física como forma de aportar positivamente al desarrollo de los colaboradores.	Apoyo de espacios deportivos por parte de la caja de compensación familiar Comfenalco,
Actividad 1	-Convocatoria e inscripción de los participantes.	
Actividad 2	-Diseño de la planificación de fechas de juego.	
Actividad 3	-Gestión de los implementos requeridos.	
Actividad 4	-Acompañamiento en los encuentros. -	

6.9 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE ESTRATEGIAS DESARROLLADAS

Cuadro 11. Estrategias I.

Estrategia I			
SENSIBILIZACIÓN A DIRECTIVOS Y ÁREA DE GESTIÓN HUMANA	Se Desarrolla reunión de socialización, donde se exponen los fundamentos del programa, sus implicaciones, y resultados esperados con los directivos de Prevesa Grupo.	Número de asistentes/ Número de personal convocado	3 personas convocadas/ 3 asistentes.

Estrategia I			
SENSIBILIZACIÓN A COLABORADORES DE PREVESA ADMINISTRACION. REUNIÓN 1	Se Desarrolla reunión de socialización, donde se exponen los fundamentos del programa, sus implicaciones, y resultados esperados con los colaboradores de Prevesa Grupo.	Número de asistentes/ Número de personal convocado	70 personas convocadas/50 asistentes.

Estrategia I			
Pausas activas con sentido	Desarrollar un plan de pausas activas semanales por áreas de trabajo.	Número de pausas activas desarrolladas semanalmente.	1 reunión semanal
		-Número de asistentes/ Número de convocados	70 personas convocadas/50 asistentes

Torneo deportivo: Compañerismo y actividad física.	Se Logra el desarrollo de un campeonato interno donde se promueve el compañerismo y el trabajo en equipo. Se generan espacios de recreación, deporte y actividad física como forma de aportar positivamente al desarrollo de los colaboradores.	Número de participantes en el torneo / Número total de colaboradores. Número total de encuentros deportivos.	177/200 colaboradores. 37 encuentros deportivos En 5 fines de semana.
---	---	---	---

Las estrategias planteadas y las actividades realizada fueron planteadas con el fin de construir espacios de crecimiento personal y grupal enfocado en el trabajo individual y grupal en pro del mejoramiento las relaciones interpersonales y de bienestar laboral teniendo una constante interacción y reflexión que llevaran a una toma de conciencia sobre los temas a tratar en cada una de las actividades del programa de bienestar que se ejecutaron siendo las pausa activas-con sentido, jornada de “convivencia saludable” y el Torneo deportivo: Compañerismo y actividad física actividades direccionadas al cumplimiento de los objetivos del programa.

En la ejecución de las actividades se dio cumplimiento al objetivo y objetivos específicos del programa y metas de las actividades propuestas y ejecutadas, donde se logra la asistencia y participación del personal de la empresa promoviendo el compañerismo y el trabajo en equipo con la generación de espacios de recreación, deporte y actividad física como forma de aportar positivamente al desarrollo y bienestar de los colaboradores viéndose reflejada en la participación el fortalecimiento de la calidad de vida laboral dentro de las instalaciones de la planta PREVESA CONCRETOS; la aplicación de pautas y estrategias brindadas para la

apropiación de una comunicación asertiva, beneficio al personal y a sus labores, siendo esta la herramienta más utilizada para construcción de su vínculos laborales, viéndose reflejadas en la participación activa de los integrantes de la organización, ayudando al colaborador a sentirse gratificado por su estancia laboral en la organización, como se expresa en la teoría de necesidades.

La laboral en el bienestar laboral no solo requiere de una planificación estructural y metódica del proceso; sino también, de un compromiso por parte de todos los involucrados externos e internos, ya que cabe mencionar, que la viabilidad y eficiencia de un proceso recae en un gran porcentaje en la capacidad de los participantes en multiplicar lo aprendido para que esto se vuelva un elemento más de la vida cotidiana.

Cabe mencionar, que se puede evidenciar en la forma como los participantes del proyecto asumieron sus responsabilidades, que la apropiación de los temas y de continuar con procesos de mejoramiento de la calidad de vida laboral seguirán en un futuro. Pues han reconocido con mucha gratitud los aportes que brindo la implementación del proyecto en sus entornos laborales; y que incidieron también en sus hogares.

preciso que durante el tiempo de la práctica empresarial realizada como practicante de trabajo social de la organización PREVESA CONCRETOS, se efectuaron diferentes cambios a nivel organizacional de otra forma se manifestaron diferentes situaciones internas que no permitieron el desarrollo de más estrategias y actividades propuestas; siendo así como se dejó planteado y propuesto el programa de bienestar laboral con las diferentes estrategias para desarrollar dentro de la organización; siendo un proceso de creación-ejecución sostenible y replicable para las otras empresas que están dentro de la organización PREVESA GRUPO; de igual manera lo anteriormente dicho no influye de ninguna forma en el apoyo recibido y el interés demostrado por parte de las directivas de la organización, en abrir las

puertas al campo de práctica y fomentar espacios de participación y ejecución de acciones estratégicas que apuntan al bienestar laboral del colaborador.

6.10 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas que se deben tener presentes en cada de unas etapas de desarrollo del presente trabajo de grado, están principalmente asociadas al accionar transparente del profesional en Trabajo Social, fundamentados en los lineamientos expuestos en el respectivo Código de ética.

Inicialmente, se debe partir por reconocer la coherencia entre el deber ser de la profesión, y el trabajo planteado, como forma de dignificar y respetar las funciones y roles estipulados por el código en mención, tal como lo cita el artículo primero:

Artículo 4. Definición de Trabajo Social. El Trabajo Social se concibe como una profesión-disciplina constitutiva de las ciencias sociales, que se desarrolla en el ámbito de las interacciones entre los sujetos, las instituciones, las organizaciones sociales y el Estado, de manera dialógica y crítica. Comporta referentes de intervención que se constituyen en el eje que estructura el ejercicio profesional, confiriéndole un sentido social y político para potenciar procesos de transformación social.

Siguiendo con las disposiciones más relevantes a tener en cuenta, se priorizan los principios considerados primarios en la intervención que se planteada, teniendo en cuenta que el trabajo a desarrollar atiende a los requerimientos de una empresa privada, por tanto, las acciones están claramente enmarcadas en las respectivas políticas que desde la dirección general se plantean. Así, los principios y valores expuestos:

a) Justicia. Es dar a cada uno lo que le corresponde, sin discriminación y reconociendo la diversidad étnica y cultural. Así, los trabajadores sociales están

llamados a asumir el compromiso de promover la justicia social para los sujetos, en particular, y para la sociedad, en general.

b) Dignidad. Se refiere al valor inherente y único que merece todo ser humano. Corresponde a los trabajadores sociales el respeto de este principio en las relaciones con los sujetos.

c) Libertad. La autodeterminación de las personas en la toma de decisiones y acciones, sin que sus actos afecten los derechos de otras. Los trabajadores sociales deben desplegar Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia acciones para promover la participación con el fin de evitar o superar condiciones de sometimiento y dominación; como también ayudar a desarrollar la capacidad de tomar decisiones propias, en términos de empoderamiento y pleno desarrollo de sus potencialidades. De igual forma, la libertad se refiere a la autonomía de los trabajadores sociales en su ejercicio profesional.

d) Igualdad. Hace referencia a los mismos derechos y oportunidades para todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión pública o filosófica. Por tanto, los trabajadores sociales orientarán su intervención hacia el acceso y goce efectivo de derechos y la reducción de desigualdades, buscando garantizar la supresión de todas las formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad.

e) Respeto. Consideración debida a los otros por su condición de seres humanos. En el ejercicio profesional los trabajadores sociales deben actuar reconociendo los derechos de los sujetos, sus opiniones, las diferencias culturales y las diversas miradas de la realidad social.

f) Solidaridad. Entendida como la intervención en acciones vinculadas a una causa. Se expresa en la voluntad y la capacidad profesional de los trabajadores sociales

en direccionar Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia y movilizar recursos con el propósito de atender situaciones de vulnerabilidad de la población y sus demandas sociales, y con miras a lograr cambios o transformaciones para el logro de bienestar, equidad y calidad de vida. g) Confidencialidad. Otorgar a la información obtenida el carácter de secreto profesional, respetando la privacidad de los sujetos.

Artículo 11. Valores. Las características regionales, culturales e institucionales influyen en el reconocimiento que los trabajadores sociales tienen de los valores asociados a su ejercicio; entre otros: honradez, responsabilidad, lealtad, compromiso, tolerancia, espíritu de servicio, sentido de pertenencia, prudencia, humildad. Por tanto, los trabajadores sociales para llegar a definir y acordar los valores, y hasta las virtudes, según el contexto, deben orientarse por los siete principios descritos en el artículo anterior y tener presente que la comprensión de la diferencia es pilar fundamental para establecer relaciones de diálogo y equidad.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR, Víctor, CRUZ, Dayana y JIMÉNEZ, Diana. Bienestar Social Laboral desde la Perspectiva de Calidad de Vida a partir de la Producción Escrita y la Percepción de Docentes Especialista. Disponible en: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf>

ALBERCH, Tomás, y otros. Metodologías participativas. Manual. Madrid, España: Observatorio Internacional de la ciudadanía y medio ambiente sostenible (CIMAS), 2009.

AMAYA CORREA, Jailer. Análisis DOFA. Disponible en: https://docs.google.com/document/d/1q6JAh12KlrHjdFsJFj3YLB4aLTB_ibsWjPSJ3rullvA/edit?pref=2&pli=1

BARRANCO, C y HERRERA, J.M. Planificación Estratégica y Trabajo Social. 2009, Revista Acciones e investigaciones sociales.

CAJIGA CALDERÓN, Juan Felipe. El concepto de responsabilidad social empresarial. Centro Mexicano para la filantropía. [En línea] 2010. [Citado el: 10 de 05 de 2016.] http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf.

COLOMBIA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Guía para diseño de bienestar laboral. Sector docente. [En línea] 2009. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf.

CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL. Código de ética profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá, D.C.: Ibáñez Grupo, 2013.

CORREA AMAYA, Jailer [En línea] [Citado el: 12 de Febrero de 2016.] https://docs.google.com/document/d/1q6JAh12KlrHjdFsJFj3YLB4aLTB_ibsWjPSJ3rullvA/edit.

DÍAZ HERRÁIZ, Eduardo y FERNÁNDEZ De CASTRO, Patricia. Conceptualización del diagnóstico en Trabajo Social: Necesidades sociales básicas. 2013, Cuadernos de Trabajo Social, págs. 431-443.

DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL DE CHILE. Clima laboral: Orientaciones para una mejor comprensión y tratamiento en los servicios públicos. 2009. Disponible en: [http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Orientaciones%20Clima%20Laboral%20\(2009\).pdf](http://www.serviciocivil.gob.cl/sites/default/files/Orientaciones%20Clima%20Laboral%20(2009).pdf)

ELIZALDE HEVIA, Antonio, et al. Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la. 15, 2006, Polis. Revista de la Universidad Bolivariana, Vol. 5.

Equipo del observatorio del Tercer sector de Bizkaia. Guía para la gestión de proyectos sociales. [En línea] 2010. Disponible en: <http://www.telefonodelaesperanza.org/imgs/2461.pdf>.

GARCÍA SANTILLÁN, Arturo, y USCANGA GUEVARA, María Teresa. Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo. Veracruz: CIEA, 2008.

GÓMEZ SERNA, Humberto. Gerencia Estratégica. Bogotá: 3R, 2014.

GÓMEZ, Humberto. Gerencia estratégica. Bogotá, D.C.: 3R, 2014.

LÓPEZ PARRA, María Elvira. Planeación estratégica, un pilaren la gestión empresarial. 2013, El buzón de Pacioli, págs. 4-19.

LÓPEZ PARRA, María Elvira. I TSON. ITSON. [En línea] 2013. Disponible en: <http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/81/Pacioli-81.pdf>.

MINISTERIO DE SALUD DE PERÚ. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. 2009. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. Misión e impacto de la OIT. Promover el empleo, proteger a las personas. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf

SERNA GÓMEZ, Humberto. Gerencia estratégica. Bogotá, D.C.: 3R, 2014.

UFSP. Modelo de Bienestar laboral para la gestión del capital humano. 2012.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA. La Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial en el Siglo XXI. 2015. Disponible en:

<http://www.inalde.edu.co/knowledge/blog-rse-20/detalle-articulo-del-blog/ic/la-importancia-de-la-responsabilidad-social-empresarial-en-el-siglo-xxi/icac/show/Content/>.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA, UNAD. Lesión 26: Que es la Responsabilidad Social y Tipos. Disponible en: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401123/2013-2/401123_EXE/Proyecto_2010/leccin_26_que_es_la_responsabilidad_social_y_tipos.html.

VALLAEYS, François. Definir la Responsabilidad social: Una urgencia filosófica. 2012, Observatorio Regional de Responsabilidad Social para América Latina y el Caribe "ORSALC".

ANEXOS

ANEXO A. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PREVESA GRUPO - TRABAJO SOCIAL UIS 2016

La siguiente encuesta tiene como fin la recopilación de información básica de los colaboradores de Prevesa Grupo; información que será útil para la creación del programa de bienestar laboral en pro del mejoramiento de la calidad de vida laboral. Agradecemos su colaboración.

		De acuerdo.	Medianamente de acuerdo.	En desacuerdo.
1	Las relaciones entre mis compañeros de trabajo son buenas.			
2	Respeto las ideas de mis compañeros, aun cuando estas sean diferentes a las mías.			
3	La relación con mis compañeros de trabajo es agradable.			
4	La comunicación interna en mi área de trabajo funciona correctamente.			
5	La empresa me brinda apoyo cuando le expongo mis necesidades.			
6	Tengo la oportunidad de realizar propuestas para contribuir al logro de los objetivos de la empresa.			
7	En la empresa existe un ambiente participativo en donde se atienden mis inquietudes y sugerencias.			
8	Tengo la oportunidad de hacer cosas distintas para mejorar la labor que desempeño.			

9	Las normas (políticas, reglamentos, procedimientos) de la empresa son equitativas y se exigen a todos por igual			
10	La forma en cómo se organiza el trabajo en mi área, contribuye al cumplimiento oportuno de las labores programadas			
11	Tengo claridad sobre los resultados que se esperan de mi labor.			
12	En mi empresa existe un ambiente de ayuda y colaboración entre compañeros de trabajo.			
13	Recibo el apoyo de mi jefe inmediato, cuando tengo inconvenientes en mi trabajo.			
14	Tengo claridad sobre los objetivos, responsabilidades, funciones y autoridades de mi cargo.			
15	Cuando se me asigna una nueva tarea, recibo instrucciones claras y completas para realizarla adecuadamente.			

		De acuerdo.	Medianamente de acuerdo.	En desacuerdo.
16	Me siento motivado a proponer y/o a realizar cosas novedosas en mi trabajo.			
17	Considero que mi desempeño aporta al cumplimiento de los objetivos de la empresa.			
18	Me siento satisfecho con el trabajo que realizo.			
19	El trabajo que realizo en la empresa aporta al cumplimiento de mis objetivos personales			
20	En la empresa confían en mi trabajo.			
21	Me informan que aspectos debo mejorar en mi trabajo.			
22	Los ascensos, traslados o despidos se toman con base en el desempeño laboral o comportamental del trabajador.			
23	La empresa me tiene en cuenta para ascensos o promociones laborales.			
24	Mi jefe inmediato me dirige adecuadamente hacia el logro de los objetivos de la empresa.			
25	En mi empresa existe una dirección que integra de manera equitativa a todos los empleados			
26	Considero que mi empresa propicia condiciones de desarrollo y participación en las esferas culturales, recreativas y sociales.			

27	Me resulta fácil adaptarme al cambio			
28	Soy persistente y busco las soluciones más convenientes ante las dificultades que se presentan en mi labor			
29	Me gustan los retos; prefiero la posibilidad de mejorar mi situación actual, aunque esto implique salir de mi comodidad			
30	Me siento seguro sobre mis capacidades			
31	Me siento a gusto trabajando en equipo			
32	Culmino todo trabajo que inicio, sin distraerme u ocupar mi atención en otras situaciones que retrasen el cumplimiento mi proyecto inicial			
33	Mis compañeros con sus actitudes y comportamientos me generan confianza.			
34	Mi actitud aporta al sostenimiento de la buena imagen de la empresa.			

	POR FAVOR RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SEGÚN SU PERCEPCION.
35	¿Tipo de vivienda?
	<input type="checkbox"/> Propia. <input type="checkbox"/> Familiar. <input type="checkbox"/> Arriendo <input type="checkbox"/> Otra _____
36	Dirección y barrio de residencia actual: _____
37	¿En este momento cuenta con algún crédito de vivienda?
38	Constantemente nos relacionamos con diversas personalidades; respecto a un conflicto o discusión, ¿cuál es su medida de solución de conflicto?
	<input type="checkbox"/> Trato de dialogar con la persona y lograr solucionar la situación.
	<input type="checkbox"/> Opto por hacer silencio y guardarme las cosas.
	<input type="checkbox"/> Prefiero aislarme totalmente de la persona.
	<input type="checkbox"/> Otra: _____ _____
39	¿Qué aspecto considera que debe ser intervenido con mayor prioridad en la empresa para mejorar el ambiente laboral?
	<input type="checkbox"/> comunicación asertiva <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo
	<input type="checkbox"/> Resolución de conflictos <input type="checkbox"/> Atención al cliente
	<input type="checkbox"/> Motivación <input type="checkbox"/> Otra: _____
40	Cuál es el orden de prioridad que doy a cada uno de los siguientes aspectos? (ordenar de 1 a 7, asignando 1 al más importante y 7 al menos importante)
	_____ Familia _____ Espiritualidad
	_____ Trabajo _____ Dinero
	_____ Salud _____ Amigos
	_____ Deportes _____ Otros: _____
41	Mi proyecto de vida está enfocado hacia:
	_____ Familia _____ Espiritualidad
	_____ Trabajo _____ Dinero

	_____ Salud _____ Amigos
	_____ Deportes _____ Otros: _____
42	Qué actividades realizo en mi tiempo libre: _____
43	Cursé mis estudios académicos hasta:
	<input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Tecnólogo
	<input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/> Especialización <input type="checkbox"/> Otro: _____
44	¿Me gustaría seguir preparándome académicamente?
	Sí _____ No _____ ¿En qué? _____
45	¿En mi campo laboral, en qué áreas considero que debería fortalecer mis conocimientos?
	_____ _____
46	¿En qué temas de fortalecimiento y crecimiento personal me gustaría capacitarme?
	<input type="checkbox"/> Manejo de estrés <input type="checkbox"/> Confianza <input type="checkbox"/> Toma de decisiones
	<input type="checkbox"/> Autoestima <input type="checkbox"/> comunicación <input type="checkbox"/> Otras _____
47	¿En cuál de las siguientes actividades, me gustaría vincular a mi familia?
	<input type="checkbox"/> Capacitaciones <input type="checkbox"/> Recreación <input type="checkbox"/> Deportes
	<input type="checkbox"/> Deportes <input type="checkbox"/> Talleres (pintura, manualidades, cocina, música) <input type="checkbox"/>
	Otra _____
48	¿Qué acciones considero que se deberían implementar en la empresa para mejorar el ambiente laboral?
	<input type="checkbox"/> Actividades recreativas <input type="checkbox"/> Convivencia <input type="checkbox"/> Capacitaciones <input type="checkbox"/> Apoyo profesional
	Otras: _____
49	¿Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa?
	Sí _____ No _____
50	Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra empresa que no haga parte de PREVESA Grupo
	En igualdad de condiciones, ¿Me quedaría dónde estoy?
	Sí _____ No _____
51	¿Qué significa para mí la empresa?

52	¿Los recursos que la empresa me asigna dan adecuados y suficientes para realizar mi labor?
	Sí _____ No _____ ¿Por qué?

53	¿Qué actividades de recreación y cultura me gustaría que se realizaran en la empresa?

	A continuación se describen los tipos de dirección empresarial por favor lea atentamente.
	Autocrático: El líder tiene el poder absoluto sobre sus trabajadores e imponen las normas y los criterios de la empresa sin consultar con sus colaboradores.
	Burocrático: La organización establece una estructura jerárquica con normas, pautas de actuación rígidas, de manera que todo se debe desarrollar conforme a las mismas
	Participativo o Democrático: A pesar que es el líder el que toma la última decisión, el invita a otros miembros del equipo a contribuir al proceso de toma de decisiones
	Liberalita: No Interviene en las decisiones, no motiva, no da instrucciones de trabajo, deja en libertad de actuación a los colaboradores los cuales realizan libremente su trabajo, tomando sus propias decisiones.
	Liderazgo orientado a las personas o a las relaciones: Es un estilo participativo y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa.
	Paternalista: Establece una actitud protectora con los colaboradores, interesándose por sus problemas, no obstante es el jefe el que toma de las decisiones y ejerce la máxima autoridad.
	Según los anteriores tipos de estilos de dirección considero que:
54	El estilo de dirección de la empresa es _____
55	El Estilo de dirección de mi jefe inmediato es _____
	Lea el siguiente caso y responda según considere:

	<p>Tú amigo Andrés, y tú han comprado cada uno un billete de la lotería en el supermercado de la esquina. Ustedes están mirando en la sala, la transmisión del sorteo por televisión y de repente Andrés salta del sofá gritando que él tiene el número ganador y cae desmayado por la emoción; es trasladado al hospital donde por el golpe pierde la memoria y no recuerda nada de la compra del billete, ni de haberse ganado la lotería . Tú eres ¡La única persona que sabe que Andrés (y no tú) fue él que compró el boleto ganador. Si tú substituyes el billete de José por el tuyo, nadie se dará cuenta y tú ganarás 1.000 millones de pesos. Andrés tiene un hijo y se encuentran en excelentes condiciones económicas, caso contrario tu no presentas esta misma estabilidad y cuentas igualmente con un hijo.</p>
	Al ser indagado en la clínica por lo sucedido ¿Contaría la verdad?
56	<p>Si ____ No____ ¿Por qué?</p> <p>_____</p>
57	¿Cambiaría el billete de Andrés por el mío?
	<p>Si ____ No____ ¿Por qué?</p> <p>_____</p>
	En caso tal que mi amigo Andrés, no esté en condiciones económicas estables y junto a su hijo estén pasando necesidades:
58	¿La realidad de Andrés condicionaría mi accionar ante esta situación?
	<p>Sí ____ No____ ¿Por qué?</p> <p>_____</p>
59	¿Buscaría otra solución donde los dos nos viéramos beneficiados?
	<p>Sí ____ No____ ¿Cuál?</p> <p>_____</p>

ANEXO B. CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Elaboración de programa de bienestar laboral

Este consentimiento informado se elabora a raíz de la recopilación de información necesaria para la creación del programa de bienestar laboral, información que será tratada de manera confidencial por la empresa; igualmente se protegerá toda información haciendo del instrumento un cuestionario anónimo que no llevara nombre de quien lo diligencie.

Por lo anterior, yo _____ identificado con cedula de ciudadanía No _____ de _____ colaborador de la empresa _____, certifico que deseo participar voluntariamente en este proceso de recopilación de información y doy constancia de que estoy de acuerdo he comprendido las instrucciones y el objetivo del cuestionario a realizar.

Como constancia firmo este consentimiento el Día ____ del mes _____ del año _____ en la ciudad de _____.

Firma del colaborador

Dirección de gestión humana

ANEXO C. PLANILLAS DE INSCRIPCIÓN.

	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> TORNEO RELAMPAGO INTEREMPRESAS 2016 </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> </div>				
EMPRESA: _____					_____
_____					-
DISCIPLINA: _____					_____
_____					-
NOMBRE DEL EQUIPO: _____					_____
					-
REPRESENTANTE DEL EQUIPO: _____				CONTACTO: _____	_____
					-
	NOMBRE S	APELLIDOS	IDENTIFICACION	CARGO	TELEFONO
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					

ANEXO D. CRONOGRAMA DE PARTIDOS CAMPEONATO RELÁMPAGO.

BALONCESTO

		10-abr-16	17-abr-16	24-abr	01-may-16
EQUIPOS		FECHA 1	FECHA 2	FECHA 3	FECHA 4
YULI MARCELA		EQUIPO YULI	EQUIPO KHATERINE	EQUIPO YULI	
KATHERINE	10:00 a.m.				FINAL
SODEKER		EQUIPO KHATERINE	SODEKER	SODEKER	

BOLO

		03-abr	10-abr	17-abr	24-abr	01-may
EQUIPOS		FECHA 1	FECHA 2	FECHA 3	FECHA 4	FECHA 5
CHAPARRAL	10:00 a.m.	CHAPARRAL	TRASVESA	CHAPARRAL	TRASVESA	CHAPARRAL
PREVESA		PREVESA	CHAPARRAL	AVENSA	PALEROS AVENSA	PALEROS AVENSA
PALEROS AVENSA	10:00 a.m.	PALEROS AVENSA	PREVESA PALEROS AVENSA	TRASVESA PREVESA	PREVESA AVENSA	TRASVESA AVENSA

MINITEJO

EQUIPOS		03-abr	10-abr	17-abr	24-abr	01-may
AVENSA		FECHA 1	FECHA 2	FECHA 3	FECHA 4	FECHA 5
TRANSVESA	10:00 a.m.	AVENSA CHAPARRAL	PREVESA AVENSA	AVENSA TRANSVESA		
PREVESA					DESCANSO	FINAL
CHAPARRAL	10:00 a.m.	TRANSVESA PREVESA	TRASVESA CHAPARRAL	PREVESA CHAPARRAL		


FUTBOL

GRUPO A	GRUPO B
AVENSA	CHAPARRAL
TRASNVESA	PREVESA ADMINISTRATIVO
CONCRESA	PREVESA PRODUCCION

PARTIDOS

	1RA JORNADA (3 DE ABRIL)	2DA JORNADA (10 ABRIL)	3RA JORNADA (17 ABRIL)	4TA JORNADA	5TA JORNADA
10:00 a.m.	AVENSA	TRANSVESA	AVENSA		
	TRANSVESA	CONCRESA	CONCRESA		
				SEMIFINALES	FINALES
11:00 a.m.	CHAPARRAL	PREVESA ADM.	CHAPARRAL		
	PREVESA ADM.	PREVESA PRO.	PREVESA		

ANEXO E. CRONOGRAMA PAUSAS ACTIVAS.

Pausas activas & Actividades lúdicas.	Fecha: 25 MARZO 2016	METAS <ul style="list-style-type: none"> Ejecutar las actividades con el 100% de trabajadores de PREVESA S.A.S. Ejecutar en un 100% las actividades propuestas en la planeación del programa. Empoderamiento del 100% los trabajadores en tema de pausas activas y actividades lúdicas. 																											
	Encargado:																												
	Angelo Ávila Prat. Trabajo Social																												
OBJETIVO GENERAL																													
Sensibilizar a los trabajadores de PREVESA S.A.S en la generación de hábitos saludables y de autocuidado, por medio de pausas activas y actividades lúdicas, para la prevención de enfermedades laborales.																													
OBJETIVOS ESPECIFICOS																													
<input type="checkbox"/> propiciar espacios para la ejecución de ejercicios orientados a la relajación, activación física y mental.																													
<input type="checkbox"/> Generar hábitos del autocuidado en pro a la prevención de enfermedades laborales.																													
<input type="checkbox"/> Brindar herramientas lúdicas para la práctica diaria y personal de pausas activas en los sitios de trabajo.																													
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PREVESA S.A.S																													
			MAR ZO	ABRIL				MAYO					JUNIO				JULIO				AGOSTO								
ACTIVIDAD	ENCARGADO	FORTALECIMIENTO	S4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 5
Presentación de programa de pausas activas	AURA MANTILLA	N/A																											

